

Klaus Kairies

Mitarbeiter- Kapitalbeteiligung

**Attraktive Kapitalquelle
für mittelständische Unternehmen**

Verlag René F. Wilfer

CIP-Titelaufnahme der Deutschen Bibliothek

Kairies, Klaus:

Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung : attraktive Kapitalquelle für mittelständ. Unternehmen / Klaus Kairies. – Spardorf : Wilfer, 1988.

(Kapitalversorgung der mittelständischen Wirtschaft ; 2)

ISBN 3-89249-115-1

NE: GT

Band 2 der Reihe:

Kapitalversorgung der mittelständischen Wirtschaft

Hrsg. von Prof. Dr. Heinz Rehugler (Universität Bamberg)

ISBN 3-89249-115-1

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, werden vorbehalten.

Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotografie, Microfilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verbreitet werden.

Copyright © 1988 by Verlag René F. Wilfer, Spardorf

Produktion: René F. Wilfer

Umschlaggestaltung: Ortrun D. Wilfer

Druck und Bindung: difo-druck schmacht, Bamberg

Printed in Germany

Vorwort

Wissenschaft, Politik und Wirtschaft sind sich weitgehend in der Einschätzung einig, daß sich die Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Eigenkapital (oder, wie man heute oft modernistisch sagt: Risikokapital) seit den sechziger Jahren laufend verschlechtert und inzwischen mit durchschnittlich unter 20% Eigenkapitalquote einen auch im internationalen Vergleich bedrohlich niedrigen Wert erreicht hat.

Für mittelständische Unternehmen weisen die meist als Datenbasis herangezogenen Bilanzauswertungen der Deutschen Bundesbank noch erheblich schlechtere Eigenkapitalquoten aus.

Die ungenügende Kapitalversorgung wird vielfach für das starke Ansteigen der Insolvenzrate, für die Wachstumschwächen und die mangelnde (internationale) Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der deutschen Wirtschaft verantwortlich gemacht.

Es lag daher nahe, daß von Wirtschaft und Wissenschaft staatliche Aktivitäten zur Stärkung der Eigenkapitalbasis gefordert wurden und daß die Bundesregierung, diesem Druck nachgebend, die Rahmenbedingungen der Kapitalversorgung durch einen Katalog von gesetzlichen Maßnahmen verbessert hat.

Trotz intensiver wissenschaftlicher Auseinandersetzungen kann allerdings noch keineswegs als geklärt gelten, welches die Ursachen und die Folgen des Rückgangs der Eigenkapitalquote sind und unter welchen Bedingungen die vorliegenden und teilweise realisierten Verbesserungsvor-

schläge positive Wirkungen auf die Kapitalversorgung zeigen werden.

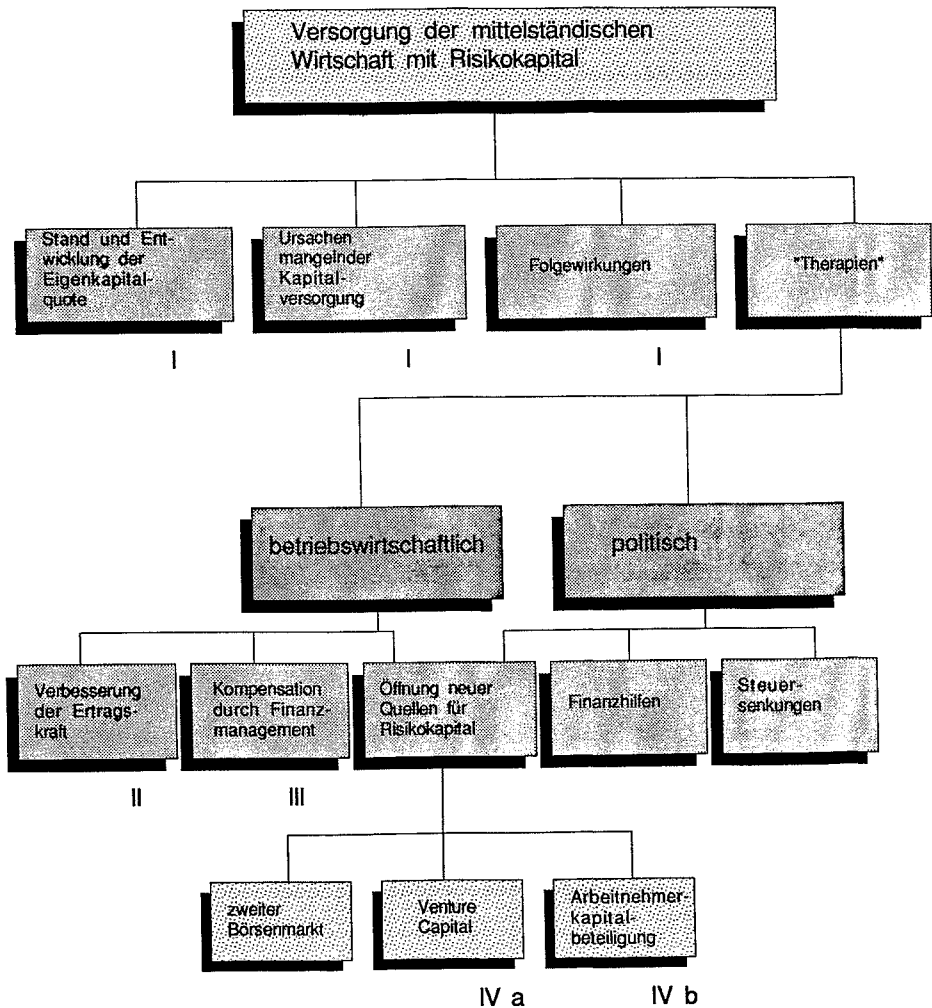
Im Auftrag der Bremer Gesellschaft für Wirtschaftsfor-
schung e.V. und mit finanzieller Unterstützung der
Wolfgang-Ritter-Stiftung habe ich deshalb 1985 ein For-
schungsprojekt zur "Kapitalversorgung der mittelständi-
schen Wirtschaft - Befund, Auswirkungen, Verbesserungsmög-
lichkeiten" begonnen, dessen einzelne Bausteine dem Schau-
bild zu entnehmen sind.

Der Projektteil I befaßt sich, ausgehend von den Funktio-
nen des Eigenkapitals, mit seiner adäquaten Messung und
setzt sich mit den gängigen Thesen zu den Ursachen und
Folgen des Rückgangs der Eigenkapitalquote auseinander.

Stärkung der Kapitalbasis ist primär Aufgabe der Unterneh-
men selbst. Projektteil II ist darauf gerichtet, typische
Erfolgsfaktoren mittelständischer Unternehmen zu finden
und darüber Wege zur Stärkung der Innenfinanzierungskraft
aufzeigen zu können.

Je knapper die verfügbaren finanziellen Mittel sind, desto
notwendiger wird es, ihren wirtschaftlichen Einsatz durch
systematisches Finanzmanagement sicherzustellen. Im Pro-
jektteil III werden die Schwachstellen des Managements
mittelständischer Unternehmen empirisch überprüft und Vor-
schläge zur effizienteren Gestaltung der Finanzorganisa-
tion, der Finanzplanung, der Finanzkontrolle und -analyse
unter Einsatz von DV-Techniken entwickelt.

Bei der Öffnung neuer Kapitalquellen setzen Wirtschaft und
Politik - neben der verstärkten Nutzung des organisierten
Kapitalmarktes - vor allem auf eine Intensivierung der
Venture Capital-Finanzierung (Projektteil IV a) und einen



Struktur des Forschungsprojekts

"Kapitalversorgung der mittelständischen Wirtschaft"

Ausbau der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital (Projektteil IV b).

Der vorliegende Band ist der Abschlußbericht zum Projektteil "Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung". Bis vor einigen Jahren fristete die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen eher ein Schattendasein. Ihre praktische Bedeutung - zumal als betriebliches Finanzierungsinstrument - blieb weit hinter dem Umfang literarischer Darstellungen von Beteiligungsmodellen zurück. Mit der Verabschiedung des 1. und 2. Vermögensbeteiligungsgesetzes wollte die Bundesregierung nunmehr eine vermögenspolitische Offensive einläuten und der Idee der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf breiter Front zum Durchbruch verhelfen.

Es fehlte bisher allerdings an Untersuchungen, ob und in welchem Umfang die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung als Finanzierungsform überhaupt Akzeptanz finden wird. An dieser Forschungslücke setzt die vorliegende Untersuchung an. Sie analysiert - fußend auf der neo-institutionalistischen Finanzierungstheorie -, welche Vorteile und Nachteile unter Berücksichtigung der öffentlichen Förderung für die kapitalgebenden Arbeitnehmer und die kapitalsuchenden Unternehmen je nach Modellgestaltung mit einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung verbunden sind. Dabei zeigt sich, daß für die Unternehmen die Kapitalkosten dieser Finanzierungsform durchaus vorteilhaft sein können. Auch für Arbeitnehmer errechnen sich attraktive Renditen auf ihren Kapitaleinsatz.

Um die *tatsächliche Einstellung* der potentiellen Kontraktpartner zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu erfassen, wurde die theoretische Analyse durch eine empirische Untersuchung ergänzt, die wir gemeinsam mit der Arbeitsge-

meinschaft Selbständiger Unternehmer (ASU) bei ihren Mitgliedsfirmen durchführen konnten. Dabei wurden erstmals Unternehmer und - in einer getrennten Befragungsaktion - Arbeitnehmer, die bisher keine Kapitalbeteiligung vereinbart hatten, befragt, ob das Vermögensbeteiligungsgesetz ihre Haltung zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung verändert hat und wo sie Vorteile und Hemmnisse eines Beteiligungsmodells sehen. Die Auswertungen machen deutlich:

- Zum einen ist bei Unternehmen wie Arbeitnehmern ein deutlich gestiegenes Interesse festzustellen, das auch einen gewissen Schub an Beteiligungsmodellen bewirken wird.
- Zum anderen lehnt die überwiegende Zahl der Unternehmen Beteiligungsmodelle nach wie vor ab. Die dafür vorgebrachten Argumente sind als Indiz zu sehen, daß der viel beschworene Finanzierungsengpaß wohl doch nicht so gravierend ist und das Vermögensbeteiligungsgesetz noch vereinfacht werden müßte. Vor allem aber zeigen sich erhebliche Informationslücken über die geltenden Bestimmungen und die Möglichkeiten der Modellgestaltung zur Ausschaltung unerwünschter Nachteile.

Für die politischen Instanzen wie für die Unternehmen und die Arbeitnehmervertretungen sind somit in dieser Arbeit wichtige Anregungen zu weiteren Aktivitäten und zur vorurteilslosen Prüfung der Attraktivität der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung geliefert.

Prof. Dr. H. Rehugler
Projektleiter

Senator a.D. Rolf Speckmann
Bremer Gesellschaft für
Wirtschaftsforschung e.V.

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Vorwort	I
Abkürzungsverzeichnis	XII
Tabellenverzeichnis	XV
 Einführung	 1
 1. Das Vermögensbeteiligungsgesetz (VermBetG) als Rahmenbedingung zur För- derung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung	 7
1.1. Zum Begriff "Mitarbeiter-Kapitalbetei- ligung"	7
1.2. Das Vermögensbeteiligungsgesetz (VermBetG)	12
1.2.1. Das 5. Vermögensbildungsgesetz (5. VermBG)	12
1.2.2. Der § 19a Einkommensteuergesetz (EStG)	15
1.3. Das Vermögensbeteiligungsgesetz im Lichte der neo-institutionalistischen Finanzierungstheorie	19
1.3.1. Der neo-institutionalistische Ansatz	19
1.3.2. Das VermBetG als Institution zur Reduktion von Interessengegensätzen	26

1.4.	Finanzwirtschaftliche Wirkungen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen	38
1.4.1.	Unmittelbare Finanzierungswirkungen	38
1.4.1.1.	Der Liquiditätsaspekt	38
1.4.1.2.	Der Kapitalaspekt	45
1.4.1.2.1.	Das Arbeitnehmerdarlehen	45
1.4.1.2.2.	Die stille Beteiligung	47
1.4.1.2.3.	Das Genußrecht/der Genußschein	49
1.4.1.3.	Trennung von Eigentum und Verfügungs- gewalt im Rahmen der Mitarbeiter- Kapitalbeteiligung	53
1.4.1.4.	Diskussion der Modellrechnung von Schneider	60
1.4.2.	Potentielle <i>mittelbare</i> Wirkungen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf die Eigenkapitalhöhe durch Personalkosten- strukturänderung	64
1.4.2.1.	Flexibilisierung der Personalkosten durch quantitative Anpassung	65
1.4.2.2.	Flexibilisierung der Personalkosten durch Preisanpassung des Faktors Arbeit auf der Basis von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung	66
1.5.	Zusammenfassung	70
1.6.	Anmerkungen zum Abschnitt "Das Vermögens- beteiligungsgesetz (VermBetG) als Rahmen- bedingung zur Förderung der Mitarbeiter- Kapitalbeteiligung"	75

2.	Zum unternehmensbezogenen "vermögens- politischen Wandel" - ein empirischer Befund	85
2.1.	Vorgehensweise und grundlegende Ergebnisse	85
2.2.	Unternehmensgrößenspezifische Entwicklungen	96
2.3.	Rechtsformspezifische Entwicklungen	102
2.4.	Erfolgsgrößenabhängige Entwicklungen	106
2.4.1.	Akzeptanzentwicklung	107
2.4.2.	Bekanntheitsvarianten des Vermögens- beteiligungsgesetzes	115
2.4.3.	Hemmnisse im Vermögensbeteiligungs- gesetz	121
2.5.	Zusammenfassung	123
2.6.	Anmerkungen zum Abschnitt "Zum unter- nehmensbezogenen 'vermögenspolitischen Wandel' - ein empirischer Befund"	127
3.	Würdigung gewerkschaftlicher Stellung- nahmen zu den Möglichkeiten des Vermögensbeteiligungsgesetzes	131
3.1.	Überbetriebliche Mitarbeiter- Kapitalbeteiligung	131
3.2.	Betriebliche Mitarbeiter-Kapital- beteiligung	135

3.2.1.	Einschätzung der Deutschen Angestellten- Gewerkschaft (DAG)	135
3.2.2.	Einschätzung des Deutschen Gewerkschafts- bundes (DGB)	137
3.3.	Zusammenfassung	148
3.4.	Anmerkungen zum Abschnitt "Würdigung gewerkschaftlicher Stellungnahmen zu den Möglichkeiten des Vermögensbeteiligungs- gesetzes"	150
4.	Beispielhafte Beschreibung zur Mit- arbeiter-Kapitalbeteiligung im Ausland	153
4.1.	Employee Stock-Ownership Plans (Belegschaftsaktienfonds) in den USA	153
4.2.	Belegschaftsaktien in Frankreich	156
4.2.1.	Gesetz zur Förderung der Vermögens- bildung vom 1. Juli 1978	156
4.2.2.	Gesetz vom 24. Oktober 1980 über die Verteilung von Aktien an die Arbeitnehmer der Industrie- und Handelsunternehmen	157
4.3.	Kapitalfonds von Arbeitnehmern in Schweden	161
4.4.	Die Industriegemeinschaft in Peru	163
4.5.	Abschließende Bemerkung	166

4.6.	Anmerkungen zum Abschnitt "Beispiel- hafte Beschreibung zur Mitarbeiter- Kapitalbeteiligung im Ausland"	169
Anhang		172
Literaturverzeichnis		201

Abkürzungsverzeichnis

AG	- Aktiengesellschaft
AGP	- Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft e.V.
AktG	- Aktiengesetz
BB	- Betriebs-Berater
BDA	- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	- Bundesverband der Deutschen Industrie
BeschFG	- Beschäftigungsförderungsgesetz
BewG	- Bewertungsgesetz
BFH	- Bundesfinanzhof
BFuP	- Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis
BGB	- Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	- Bundesgesetzblatt
BGH	- Bundesgerichtshof
BMWi	- Der Bundesminister für Wirtschaft
BR	- Bundesrat
BStBl	- Bundessteuerblatt
BT	- Bundestag
BWM	- Betriebswirtschaftsmagazin
c.p.	- ceteris paribus
DAG	- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DB	- Der Betrieb
DBW	- Die Betriebswirtschaft
DGB	- Deutscher Gewerkschaftsbund
DNU	- Das Neue Unternehmen
DStZ	- Deutsche Steuerzeitung
d.V.	- der Verfasser

EGHGB	- Einführungsgesetz zum Handelsgesetzbuch
ESOP	- Employee Stock-Ownership Plan
EstG	- Einkommensteuergesetz
FAZ	- Frankfurter Allgemeine Zeitung
GewStG	- Gewerbesteuergesetz
GIZ	- Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit GmbH
GmbH	- Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	- GmbH-Gesetz
HGB	- Handelsgesetzbuch
ifm	- Institut für Mittelstandsforschung
IW	- Institut der deutschen Wirtschaft
JZ	- Juristenzeitung
KAG	- Kapitalanlagegesellschaft
KAGG	- Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften
KapErhStG	- Kapitalerhöhungssteuergesetz
KfW	- Kreditanstalt für Wiederaufbau
KG	- Kommanditgesellschaft
KWG	- Kreditwesengesetz
m.E.	- meines Erachtens
Mio	- Millionen
mm	- manager magazin
Mrd	- Milliarden
NB	- Neue Betriebswirtschaft
NJW	- Neue Juristische Wochenschrift

- XIV -

o.J.	- ohne Jahresangabe
o.O.	- ohne Ortsangabe
p.a.	- pro anno
s.S.	- siehe Seite
SZ	- Süddeutsche Zeitung
UBG	- Unternehmensbeteiligungsgesellschaft
UBGGE	- Entwurf eines Gesetzes über Unter- nehmensbeteiligungsgesellschaften
u.U.	- unter Umständen
VermBetG	- Vermögensbeteiligungsgesetz
VermBG	- Vermögensbildungsgesetz
WiSt	- Wirtschaftswissenschaftliches Studium
WSI	- Wirtschafts- und Sozialwissenschaft- liches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes
ZfB	- Zeitschrift für Betriebswirtschaft
ZRP	- Zeitschrift für Rechtspolitik

Tabellenverzeichnis

Tab.- Nr.	Tabellen- bezeichnung	Seite
1	Beteiligungsformen der Mitarbeiter- Kapitalbeteiligung	9
2	Förderungsentwicklung aufgrund des Vermögens- bildungsgesetzes (VermBG) - ausgewählte Anlageformen	13
3	Steuerbegünstigung für kostenlose oder verbilligte Überlassung von Vermögensteilen nach § 19a EStG	16
4	Ein "612-Mark-Modell" mit seinen Wirkungen auf Eigentum und Verfügungsgewalt	54
5	Ein "412-Mark-Modell" mit seinen Wirkungen auf Eigentum und Verfügungsgewalt	56
6	Durch das VermBetG bewirkte Akzeptanz-Modi- fikationen zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung	88
7	Besondere Anreize des VermBetG	90
8	Bekanntheitsgrade des VermBetG	91
9	Hemmnisse im/Verbesserungsvorschläge zum VermBetG	92
10	Ausgewählte Hemmnisse im/Verbesserungs- vorschläge zum VermBetG in Abhängigkeit von Bekanntheitsvarianten	94
11	Akzeptanzentwicklung in Relation zur Unternehmensgröße (Umsätze)	97
12	Akzeptanzentwicklung in Relation zur Unternehmensgröße (Beschäftigte)	98
13	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhän- gigkeit von umsatzbezogenen Unternehmensgrößen	99

14	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von beschäftigungsbezogenen Unternehmensgrößen	99
15	Ausgewählte Hemmnisse im/Verbesserungsvorschläge zum VermBetG in Abhängigkeit von umsatzbezogenen Unternehmensgrößen	100
16	Ausgewählte Hemmnisse im/Verbesserungsvorschläge zum VermBetG in Abhängigkeit von beschäftigungsbezogenen Unternehmensgrößen	101
17	Akzeptanzentwicklung in Relation zu Rechtsformen	103
18	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von Rechtsformen der Unternehmen	104
19	Das VermBetG betreffende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Rechtsform	105
20	Außerhalb des VermBetG liegende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Rechtsform	105
21	Akzeptanzentwicklung in Relation zum Umsatzwachstum	108
22	Akzeptanzentwicklung und relatives Umsatzwachstum	109
23	Akzeptanzentwicklung in Relation zur Eigenkapitalrendite (vor Steuern)	110
24	Akzeptanzentwicklung und relative Eigenkapitalrendite	111
25	Akzeptanzentwicklung in Relation zur vertikalen Eigenkapital-Quote	112
26	Akzeptanzentwicklung in Relation zur Veränderung der vertikalen Eigenkapital-Quote	113
27	Akzeptanzentwicklung in Relation zur Einschätzung der eigenen Eigenkapitalversorgung	114
28	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit vom Umsatzwachstum im Verhältnis zur Branche	116
29	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von durchschnittlichen Eigenkapitalrenditen (vor Steuern) der letzten 5 Jahre	117

30	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von durchschnittlichen Eigenkapitalrenditen im Verhältnis zur Branche	118
31	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von vertikalen Eigenkapital-Quoten	119
32	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von der Eigenkapital-Quotenentwicklung in den letzten 5 Jahren	120
33	Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von der eigenen Einschätzung zur Eigenkapitalversorgung	120
34	Das VermBetG betreffende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche	122
35	Außerhalb des VermBetG liegende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche	122
36	Stellung von Arbeitnehmern zur betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad	141
37	Stellung von Arbeitnehmern zur betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit von der Altersklassenzugehörigkeit	144
38	Stellung von Arbeitnehmern zur überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit von der Berufszugehörigkeit	147

Einführung

In zahlreichen Veröffentlichungen wird darauf hingewiesen, daß die Stärkung der Risiko-/Eigenkapitalbasis der Unternehmen heute notwendiger denn je ist, weil in der Wirtschaft strukturelle Anpassungsprobleme zu meistern sind. Unternehmen bleiben oder werden erst wieder wettbewerbsfähig, wenn sie durch innovative Verfahren kostengünstiger produzieren als bisher oder durch innovative Produkte und Verfahren den Sprung von stagnierenden oder gar schrumpfenden Märkten hin zu Wachstumsmärkten schaffen.

Als wesentlicher Maßstab für die Beurteilung der Kapitalausstattung wird üblicherweise das Verhältnis von Eigen- zu Gesamtkapital (vertikale Eigenkapital-Quote) angesehen, welches in der bundesrepublikanischen Wirtschaft in den letzten 20 Jahren deutlich gesunken ist. Hierbei handelt es sich um ein in Wissenschaft und Praxis weitgehend unumstrittenes Faktum. Für den Bereich der mittelständischen Wirtschaft ist bisweilen zu lesen, daß die vertikale Eigenkapital-Quote deutlich überdurchschnittliche Einbrüche erfahren hat. Hervorgehoben wird weiterhin, daß einer ausreichenden Eigenkapitalausstattung in kleinen und mittleren Unternehmen eine größere Bedeutung zukommt als in Großunternehmen. So können sie nicht erwarten, in der Krise in gleicher Weise durch die Banken oder den Staat mit Krediten, Bürgschaften oder sonstigen Subventionen gestützt zu werden wie Großunternehmen. Auf der Grundlage dieses Sachverhaltes werden die in jedem Jahr zu konstatierenden Rekordzahlen an Insolvenzen im mittelständischen Bereich diskutiert.

In Wissenschaft und Politik sind Überlegungen angestellt worden, welche Maßnahmen zu ergreifen wären, um eine Verbesserung der Risiko-/Eigenkapitalausstattung - insbesondere für die mittelständische Wirtschaft - zu erreichen.

Neben einer Stärkung der Innenfinanzierungskraft sollten neue Quellen externen Risikokapitals erschlossen werden. Diesen Grundanliegen soll - neben anderen Möglichkeiten - mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz zwecks Förderung der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung Rechnung getragen werden. Arbeitnehmer sollen zunehmend motiviert werden, ihr Sparverhalten zu verändern, indem sie sich vom Geldsparen lösen und dem Beteiligungssparen zuwenden, während Unternehmen stärker veranlaßt werden sollen, ihren Belegschaften ein Beteiligungsverhältnis zu ermöglichen.

Die aufgezeigte Problemstellung läßt es notwendig erscheinen, die aktuellen Rahmenbedingungen zur Förderung der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung daraufhin zu untersuchen, ob und in wieweit sie eine positive Akzeptanzwirkung sowohl auf Arbeitnehmer- (als potentielle Kapitalgeber) als auch auf Arbeitgeberseite (als potentielle Kapitalnehmer) zu fördern vermögen.

Eine finanzwirtschaftliche Analyse kann sowohl auf der Ebene von Bestandsrechnungen (Bilanzstrukturkennzahlen) als auch auf der von Zahlungsströmen erfolgen. Je nach dem mit der Untersuchung verfolgten Zweck wird man einer der beiden Vorgehensweisen eine größere Bedeutung beimessen. Unter diesem Gesichtspunkt ist es notwendig, daß die anschließende Untersuchung von potentiellen Finanzierungswirkungen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung sowohl den Kapital- als auch den Liquiditätsaspekt beinhaltet. Diese Vorgehensweise läßt sich in zahlreichen Veröffentlichungen nachvollziehen, wobei die Verabschiedung des 1. Vermögensbeteiligungsgesetzes zum 1.1.1984 die Diskussion sehr stark belebt hat.

Eine theoretische Analyse von Finanzierungsbeziehungen greift allerdings zu kurz, wenn sie allein auf den Mittel-

zufluß bzw. -abfluß abstellt, denn die Nachfrage nach und die Bereitstellung von finanziellen Mitteln erfolgt vom Kapitalgeber und -nehmer aufgrund der jeweils *eigenen* Zielsetzungen und Präferenzen. In die Untersuchung einbezogen werden demzufolge alle mit der Mittelbeschaffung und -rückzahlung einhergehenden zu treffenden Regelungen und damit die Gestaltung der Zahlungs-, Informations-, Kontroll- und Sicherungsbeziehungen zwischen Unternehmen und Kapitalgebern in der besonderen Finanzierungsbeziehung einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung.

Diese Betrachtungsweise kann nicht auf der Basis der neoklassischen Finanzierungstheorie erfolgen, weil dort durch die Annahme von vollkommenen Kapitalmärkten Fragen der institutionellen Gestaltung nicht thematisiert werden. Die neo-institutionalistische Finanzierungstheorie bietet hingegen die Möglichkeit, gerade Methoden und institutionelle Formen der Finanzierung zum Gegenstand zu machen.

Die Besonderheiten der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung sind also mit Hilfe der neo-institutionalistischen Finanzierungstheorie zu beleuchten, um darzustellen, ob und inwieweit die unterschiedlichen Interessen von Belegschaften als potentielle Kapitalgeber und Unternehmen als Kapitalnehmer in Einklang gebracht werden können.

So hat es die Gruppe der hier relevanten Kapitalgeber - im Vergleich zum "normalen" Financier - schwerer, gegebene Voraussetzungen der Kapitalanlage im eigenen Sinne zu nutzen (Informationsbeschaffung von Kapitalnachfragern, Interpretation der verfügbaren Informationen, Portefeuille-Bildung zwecks Risikostreuung). In Anbetracht von prinzipiell risikoreichen Kapitalanlagen in der freien Marktwirtschaft käme eine Kapitalanlage für Arbeitnehmer kaum in Frage, es sei denn, daß eine Kompensation der eben benannten Nachteile erfolgt. Das Vermögensbeteiligungsge-

setz enthält folgerichtig im wesentlichen eine dem Arbeitnehmer zukommende Subvention, die vorteilhafte Renditen/Zinsen ermöglicht. Diese Kosten fallen auf seiten des Staates an, werden demnach nicht vom Kapitalnehmer aufgebracht. Es stellt sich also die Frage, inwieweit die Institution des aktuell gültigen Vermögensbeteiligungsgesetzes auf die Bereitschaft der Arbeitnehmer wirkt, dem arbeitgebenden Unternehmen Geld zu überlassen, d.h. (vorübergehend) den Konsum einzuschränken.

Auch für die Seite der potentiellen Kapitalnehmer wird herausgearbeitet, ob die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eine adäquate Finanzierungsalternative darstellt. Neben den unmittelbaren finanzwirtschaftlichen Wirkungen (Zahlungsmittelzufluß und -abfluß, Kapitalstruktureffekt, Kapitalkosten) werden die Besonderheiten (insbesondere der Aspekt möglicher Mitwirkungsrechte) in die Untersuchung mit einbezogen. Desweiteren werden mögliche Wirkungen diskutiert, die sich daraus ergeben können, daß die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens (teilweise) alternativ zu Lohn-/Gehaltsentwicklungen behandelt werden. Unter dieser Voraussetzung kann die Risikokapitalausstattung begünstigt werden, selbst dann, wenn es sich um Fremdkapitalbeziehungen handelt. Relativ sinkende Personalkosten erhöhen c.p. den erwirtschafteten Gewinn, der wiederum positiv auf die absolute Höhe des Risikokapitals wirkt. Dies gilt allerdings nur dann, wenn der Gewinn im Unternehmen verbleibt.

Die auf der Basis der neo-institutionalistischen Finanzierungstheorie erarbeiteten Aspekte stellen notwendigerweise kein in sich geschlossenes mathematisch fundiertes Konzept wie die neoklassische Finanzierungstheorie dar. Es handelt sich vielmehr um die Form einer praxisorientierten Herangehensweise, die ihren Zweck darin hat, einen Beitrag zum richtigen *Verständnis* für die Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu liefern.

In der Untersuchung kommt zum Ausdruck, daß die aktuellen Rahmenbedingungen zur Gestaltung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen (Vermögensbeteiligungsgesetz) eine günstige Voraussetzung darstellen (können), um sowohl die besonderen Interessen der Arbeitnehmer als Kapitalanbieter als auch die der Unternehmen als Kapitalnachfrager zu berücksichtigen. So muß es verwundern, daß von dieser Finanzierungsalternative relativ wenig Gebrauch gemacht wird. Die Ursache hierfür kann in fehlerhaften theoretischen Überlegungen liegen, die zu falschen Aussagen führen. Es kann aber auch sein, daß bei den potentiellen Finanzierungspartnern mit der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung falsche Vorstellungen verbunden werden.

Eine eigene empirische Untersuchung liefert hierzu erste Ergebnisse. Mit dieser Erhebung ist - soweit mir bekannt - erstmalig eine Befragung auch der Unternehmen erfolgt, die keine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung praktizieren. Sie sind danach befragt worden, wie sie prinzipiell zu diesen Möglichkeiten stehen und worin ihre Vorbehalte liegen. Die Fragestellung ist insofern von Bedeutung, als den öffentlich geführten Diskussionen zu entnehmen ist, daß im wesentlichen die Arbeitnehmer bzw. ihre Gewerkschaften gewissermaßen als "Bremsen" auftreten. Dieser Eindruck entsteht wohl primär dadurch, daß kritische Äußerungen der Gewerkschaften mit Stellungnahmen der Unternehmen konfrontiert werden, die ein derartiges Modell praktizieren und daher eine positive Stellung dazu beziehen.

Desweiteren wird auf der empirischen Ebene untersucht, in welchem Umfang Akzeptanzmodifikationen zum Komplex der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf Seiten der Unternehmen aufgrund des Vermögensbeteiligungsgesetzes zu konstatieren sind. Die differenzierte Aufbereitung des Datenmaterials ermöglicht unternehmensgrößenbezogene, rechtsformspezifische und erfolgsabhängige Aussagen.

Die Einschätzungen der potentiellen Kapitalgeber werden zunächst indirekt gewürdigt, indem Argumente und Stellungen der Arbeitnehmervertreter auf Gewerkschaftsebene untersucht werden. Auch wenn Einschätzungen der Arbeitnehmer und Gewerkschaften in vielen Fragen nicht identisch sind, ist der gewerkschaftliche Standpunkt nicht bedeutungslos. Von der tarifvertraglichen Ebene einmal abgesehen, würde eine positive Einschätzung mindestens dazu führen, daß die Arbeitnehmer über ihre vermögenspolitischen Möglichkeiten informiert werden. Wenn aber weder Unternehmen noch Gewerkschaften im großen Umfang für die vermögenspolitischen Möglichkeiten eintreten, sind die Arbeitnehmer weitgehend auf sich gestellt. Für sie könnte sich das insofern als Nachteil erweisen, als sie dann auch über die über- und außerbetrieblichen Formen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, die das Vermögensbeteiligungs-gesetz auch in den Förderungsrahmen einbezieht, nicht (genügend) informiert werden.

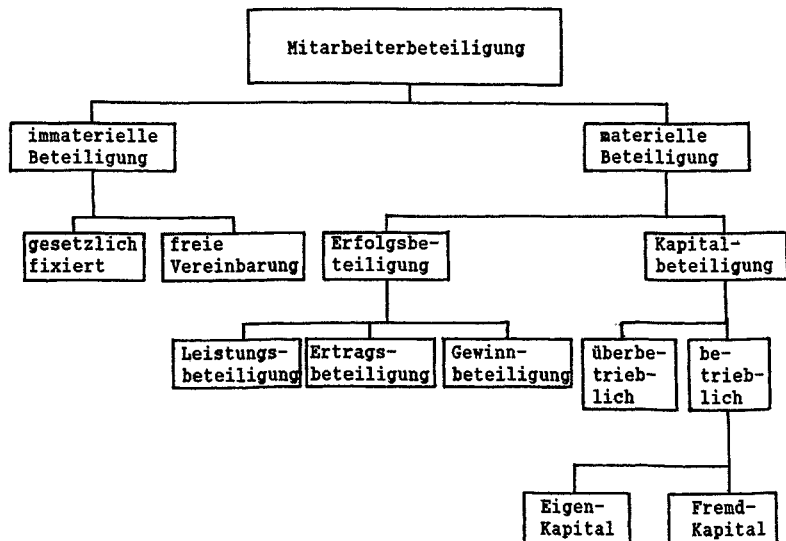
Um über den Informationsstand der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer vermögenspolitischen Möglichkeiten nicht nur spekulieren zu müssen, sind im Rahmen einer kleinen Umfrage Daten von Belegschaftsmitgliedern aus Unternehmen, die *keine* Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung praktizieren, erhoben worden. Wenn es sich auch bei dieser Erhebung um keine repräsentative Zufallsstichprobe im statistischen Sinne handelt, können die Ergebnisse durchaus als erste Anhaltspunkte gewertet werden, um weitere Erhebungen durchzuführen bzw. offensichtlich vorhandene Informationsdefizite analog zur Unternehmerseite abzubauen.

Der abschließende Blick über die bundesdeutschen Landesgrenzen ermöglicht einen Vergleich der (ausgesuchten) ausländischen gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung mit den im Inland gültigen.

1. Das Vermögensbeteiligungsgesetz (VermBetG) 1) als Rahmenbedingung zur Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

1.1. Begriff und Gestaltungsformen der "Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung"

Im Schaubild kommt zum Ausdruck, daß die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eine Variante der Mitarbeiterbeteiligung darstellt. Diese umfaßt zwei Aspekte: die materielle und die immaterielle Beteiligung der Belegschaft am Unternehmen. 2)



Die immaterielle Beteiligung meint die Integration der Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse. 3) Hier gilt es zwei Ebenen zu unterscheiden 4): Die gesetzlich fixierten Vorschriften des Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetzes führen zur indirekten Mitwirkung bzw. Mitbestimmung des Mitarbeiters, da seine Interessen durch gewählte Vertreter wahrgenommen werden. Daneben gibt es ein bis dato wissenschaftlich nicht fest definiertes Feld von freien Vereinbarungen. 5) Beide Formen zusammengekommen sollen dazu beitragen, zugunsten einer weitgehenden Selbstbestimmung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz die Fremdbestimmung zu reduzieren, um so - durch eine daraus resultierende Zufriedenheit der Mitarbeiter - auch eine Leistungssteigerung zu ermöglichen. 6)

Die materielle Beteiligung der Mitarbeiter umfaßt ihrerseits zwei Elemente: da ist zunächst die Erfolgsbeteiligung zu nennen. Sie ist dadurch gekennzeichnet, daß zusätzliche Anteile zum tarifvertraglich festgelegten lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Lohn oder Gehalt gezahlt werden. Die den Arbeitnehmern in diesem Rahmen zu gewährenden Leistungen sind - je nach Vertragsgestaltung - an verschiedene Gradmesser des Unternehmenserfolgs gekoppelt. So trifft man z.B. auf Leistungs-, Ertrags- und Gewinnbeteiligungen. 7)

Das zweite Element der materiellen Beteiligung von Mitarbeitern stellt die Kapitalbeteiligung dar. Unabhängig davon, wer die Mittel einer solchen Beteiligung bereitstellt (stammen sie aus der Eigenleistung des Arbeitnehmers, spricht man von originärer Kapitalbeteiligung, werden sie hingegen vom Unternehmen finanziert, handelt es sich um eine sog. derivative 8)), sind die aus dem Beteiligungsverhältnis resultierenden Gewinnanteile *keine Personalkosten* mit den dazugehörenden Nebenkosten. 9) "Der Unterschied zwischen Erfolgsbeteiligung und Kapitalbeteiligung besteht im wesentlichen darin, daß die Arbeitnehmer bei

der Erfolgsbeteiligung einen Anteil über den Faktor Arbeit beziehen, während sie bei der Kapitalbeteiligung aufgrund ihrer Kapitaleinlage am Gewinn ... beteiligt sind." 10)

Zusätzlich zum Dienstverhältnis tritt der Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang in ein gesellschafts- oder schuldrechtliches Verhältnis - je nach Art der Kapitalanlage im Unternehmen. Eine Arbeitnehmer-Kapitalbeteiligung kann also sowohl das Fremdkapital als auch das Eigenkapital des Unternehmens betreffen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im November 1986 eine Studie vorgelegt, der zu den Gestaltungsformen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung folgende Tabelle zu entnehmen ist:

Beteiligungsformen	Häufigkeit der Modelle in Prozent
Darlehen/Schuldverschreibungen	27
Stille Beteiligung	26
Belegschaftsaktie	22
Indirekte Beteiligung	15
Genußrecht/-schein	6
GmbH-Beteiligung	4

Tab. 1: Beteiligungsformen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung 11)

Die Motivation von Unternehmen, ein Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodell einzuführen, ist sehr vielschichtig. Im Rahmen einer für Niedersachsen durchgeführten empirischen Erhebung aus dem Jahre 1983 - das Vermögensbeteiligungs-gesetz war noch nicht verabschiedet - ergab sich folgende

Rangfolge von Gründen für die Einführung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung: 12)

- Rang 1:** Weckung unternehmerischen und kostenbewußten Denkens der Mitarbeiter
- Rang 2:** Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Rang 3:** Ausnutzung staatlicher Vergünstigung für die Mitarbeiter
- Rang 4:** Förderung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter
- Rang 5/6:** Stützung des marktwirtschaftlichen Systems;
 Verringerung des Gegensatzes zwischen "Arbeit" und "Kapital"
- Rang 7:** Finanzwirtschaftliche Überlegungen
- Rang 8:** Schaffung einer zusätzlichen Altersversorgung der Mitarbeiter

Der Rangfolge ist zu entnehmen, daß bis zum Jahr 1983 eher weltanschauliche Aspekte und die Motivation der Arbeitnehmer den Ausschlag für eine Einführung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gaben. Der finanzwirtschaftliche Aspekt spielte auf Rang 7 eine eher untergeordnete Rolle.

Mit der Einführung des 1. Vermögensbeteiligungsgesetzes im Januar 1984 steht zu erwarten, daß der finanzielle Gesichtspunkt deutlicher in den Vordergrund rückt; denn der Anlaß, dieses Gesetz zu verabschieden, bestand darin, neben anderen wirtschaftspolitischen Maßnahmen, durch die Förderung der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung die Kapitalbasis der Unternehmen zu stär-

ken. "Durch Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand wird eine wachstums- und beschäftigungsfördernde Lohnpolitik erleichtert. Dies ist eine wichtige Möglichkeit, die Kapitalbasis der Unternehmen zu verbessern." 13)

In diesem Bericht wird auf der Grundlage des eben benannten Zitates untersucht, welche finanziellen Möglichkeiten sich dem Unternehmen und den Mitarbeitern aufgrund des Vermögensbeteiligungsgesetzes bieten. Es handelt sich also um eine finanzwirtschaftliche Abhandlung auf der betrieblichen Ebene (betriebliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung).

Die in der Vergangenheit oft diskutierte Frage des Motivationseffektes einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung kann hier nicht neu aufgegriffen werden. Ein in dieser Hinsicht exakter wissenschaftlicher Nachweis konnte bis dato nicht geliefert werden. Zu den ausgetauschten Argumenten bleibt an dieser Stelle lediglich der Hinweis auf die Literatur. 14)

Die überbetriebliche Form der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung bietet die Möglichkeit für Arbeitnehmer, Investment-Anteile oder Aktien von Unternehmensbeteiligungsgesellschaften zu erwerben. 15) Sie wird nicht explizit gewürdigt, da es aus betriebswirtschaftlicher Sicht für den Kapitalnehmer von untergeordneter Bedeutung ist, woher die Mittel stammen, die eine Unternehmensbeteiligungsgesellschaft bzw. Kapitalanlagegesellschaft in dem betreffenden Unternehmen anlegt.

Da sich die Untersuchung auf das aktuelle Vermögensbeteiligungsgesetz bezieht, welches die Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zum Inhalt hat, wird die Erfolgsbeteiligung nur insoweit berücksichtigt, als die zusätzlich zum tarifvertraglich festgesetzten Lohn/Gehalt gewährten Anteile am Unternehmenserfolg einer investiven - und nicht

konsumtiven - Verwendung zugeführt werden. Eine derartige Kombination wird in der Literatur unter den Begriff der laboristischen Kapitalbeteiligung subsumiert. 16)

Die immaterielle Beteiligung wird implizit gewürdigt, wenn es, wie der später auszuführende neo-institutionalistische Ansatz deutlich machen wird, die Interdependenzen zwischen Finanzierung und Teilhabe an den Unternehmensentscheidungen aufzuzeigen gilt.

Neben den *unmittelbaren* finanzwirtschaftlichen Auswirkungen des in Unternehmen praktizierten Gesetzes - Zunahme des Eigen-/Fremdkapitals, Vermeidung von Mittelabflüssen - gilt das Augenmerk zudem der *mittelbaren* Wirkung. Unter finanzwirtschaftlichen Gesichtspunkten wäre es bedeutsam, wenn die Erträge der Arbeitnehmer aus einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (teilweise) auf zukünftige Lohn-/Gehaltssteigerungen angerechnet werden.

1.2. Das Vermögensbeteiligungsgesetz (VermBetG)

Mit den sowohl im 1. als auch 2. VermBetG kodifizierten materiellen Angeboten sollen Arbeitnehmer motiviert werden, sich stärker als bisher am Produktivvermögen der Wirtschaft zu beteiligen. Die aktuell gültige Förderung umfaßt das 5. Vermögensbildungsgesetz sowie den § 19a Einkommensteuergesetz.

1.2.1. Das 5. Vermögensbildungsgesetz (VermBG)

Die Zielsetzung der aktuellen Vermögenspolitik verdeutlicht die Tabelle 2, in der dem bis zum 31.12.1983 gültigen 3. VermBG das 5. gegenübergestellt wird (das 4. VermBG unterscheidet sich vom 5. im wesentlichen dadurch, daß zunächst von GmbH-Anteilen und den Beteiligungs-sonderver-

Pos. Nr.	Vermögensbetei- ligungsformen	Sparzulagen in % auf angelegte Beträge innerhalb des Förderungs- rahmens			
		Förderungsrahmen 3. VermBG		Förderungsrahmen 5. VermBG	
		624 DM	936 DM	624 DM	936 DM
1	Kontensparen	16/26	-	16/26	-
2	Lebensversiche- rungssparen	16/26	-	16/26	-
3	Bausparen	23/33	-	23/33	-
4	Arbeitnehmer- darlehen	16/26	-	-	23/33
5	Genußscheine	-	-	-	23/33
6	Stille Beteiligung	-	-	-	23/33
7	Genossenschafts- anteile	-	-	-	23/33
8	GmbH-Anteile	-	-	-	23/33
9	Aktien	23/33	-	-	23/33
10	Investmentfonds- anteile *	23/33	-	-	23/33
<p>* Gilt für Aktienfonds und seit dem 1.1.1987 auch für Sondervermögen, die neben Wertpapieren auch stille Beteiligungen erwerben dürfen. Dies ist eine Form der überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Eine weitere besteht im Kauf von Aktien einer Unternehmensbeteiligungsgesellschaft (Pos. 9).</p>					

Tabelle 2: Förderungsentwicklung aufgrund des Vermögensbil-
dungsgesetzes (VermBG) - ausgewählte Anlageformen

mögen abgesehen wurde). Die Übersicht macht deutlich, daß eine Geldanlage des Arbeitnehmers am Produktivvermögen (Positionen 4-10) den anderen Möglichkeiten gegenüber eine besondere staatliche Förderung durch Erweiterung des Förderungsrahmens und erhöhte Sparzulagen erfährt, die nach Anzahl der Kinder unterschiedlich hoch ausfallen (bis 2 Kinder 23%, 3 und mehr Kinder 33%). Die Sparzulage wird nur gewährt, wenn das zu versteuernde Jahreseinkommen 24.000.-- DM für Alleinstehende und 48.000.-- DM für Verheiratete nicht übersteigt (§ 13, 5. VermBG). Das zu versteuernde Einkommen ist allerdings nicht identisch mit dem Bruttogehalt. Unter Berücksichtigung der entsprechenden Paragraphen des EStG kann die Grenze z.B. bei einem alleinverdienenden Verheirateten mit 3 Kindern bei rund 70.000.-- DM liegen. 17)

Die Festlegungsfristen für Beteiligungstitel und Darlehnsforderungen betragen mindestens 6 Jahre, wobei unter bestimmten Bedingungen eine vorzeitige Verfügung ohne Verlust der Sparzulage möglich ist (lt. § 7, 5. VermBG Todesfall, Heirat, längere Arbeitslosigkeit, völlige Erwerbsunfähigkeit, Wechsel in die unternehmerische Selbständigkeit).

Unter mittelstandsspezifischen Gesichtspunkten ist hervorzuheben, daß Unternehmen, die nicht mehr als 60 Arbeitnehmer beschäftigen (ausschließlich der Schwerbehinderten und der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten), 15% der von ihnen erbrachten Summe der vermögenswirksamen Leistung, höchstens aber 3.000,- DM, auf die Einkommen-/Körperschaftsteuer anrechnen können (§ 15, 5. VermBG).

1.2.2. Der § 19a Einkommensteuergesetz (EStG)

Bis zum 31.12.1983 wurde mit dem § 8 Kapitalerhöhungs-Steuer-gesetz (KapErhStG) ausschließlich Empfängern von Belegschaftsaktien ein besonderes steuerpolitisches Angebot unterbreitet: überläßt eine Aktiengesellschaft ihren Arbeitnehmern eigene Aktien zu einem unter dem Börsenkurs liegenden Kurs und wird hierbei vereinbart, daß die Aktien innerhalb von 5 Jahren nicht veräußert werden dürfen, so gehört der Vorteil nicht zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit. Soweit der Vorteil höher ist als die Hälfte des Börsenkurses, gehört der Vorteil aus dem Kursunterschied in voller Höhe zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit. Das gleiche gilt für den Fall, daß der Kursvorteil für den einzelnen Arbeitnehmer 500 DM p.a. übersteigt. 18)

Hierbei hat es sich praktisch um ein Sonderangebot in Form eines Steuergeschenkes an Belegschaften von Aktiengesellschaften gehandelt, sofern ihnen vom Arbeitgeber das entsprechende Angebot unterbreitet worden ist. Das Interesse des Unternehmens, derartiges zu offerieren, kann hier nicht der Gegenstand sein (dazu später ausführlich), weil das gesamte Vermögensbeteiligungsgesetz im wesentlichen eine Institution darstellt, um Arbeitnehmern den Weg einer Kapitalbeteiligung zu ebnen. Demzufolge enthält dieses Gesetz auch primär Anreizsysteme für Arbeitnehmer.

Das Privileg der Belegschaftsaktie ist mit dem 1. VermBetG gebrochen. Ab dem 1.1.1984 können praktisch Arbeitnehmer aller Unternehmensformen, wenn ihnen ein entsprechendes Angebot vorliegt, in den Genuß einer lohn-/einkommensteuer- und sozialversicherungsfreien Zuwendung gelangen.

Eigenleistungen des Arbeit- nehmers	Wert der Beteiligung	ohne Förderung zu versteuern	Steuer- begün- stigt	Tatsächlich zu ver- steuern
1	2	3	4	5
<i>A) Bei kostenloser Überlassung</i>				
-	100	100	50	50
-	600	600	300	300
-	700	700	350	350
-	1000	1000	500	500
-	1200	1200	500	700
<i>B) Bei verbilligter Überlassung</i>				
300	500	200	200	-
100	500	400	250	150
300	600	300	300	-
350	700	350	350	-
400	1000	600	500	100
500	1200	700	500	200

Tabelle 3: Steuerbegünstigung für kostenlose oder verbilligte Überlassung von Vermögensteilen nach § 19a EStG (vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1983), S. 6 mit eigenen Ergänzungen)

Das Prinzip des § 8 KapErhStG hält in modifizierter Form Einzug in den neu eingeführten § 19a EStG: unter der Voraussetzung eines bestehenden Dienstverhältnisses ist der Vorteil des Arbeitnehmers aus der Gewährung einer unentgeltlichen oder verbilligten Kapitalbeteiligung oder Darlehnsforderung (Position 4-10, Tab. 2) - auf die für kleine und mittlere Unternehmen relevanten Formen wird noch ausführlich eingegangen - steuerfrei, "soweit er nicht höher als der halbe Wert der Vermögensbeteiligung (...) ist und insgesamt 500.-DM (im 1. VermBetG galten 300.-- DM, d. Verf.) im Kalenderjahr nicht übersteigt" (§ 19a Abs. 1 EStG). Wenn im folgenden von "Steuerfreiheit" gehandelt wird, ist damit auch gleichzeitig die entsprechende Kirchensteuer eingeschlossen. Bedeutsamer ist aber der Hinweis auf die Sozialabgabenfreiheit, weil sich lt. §§ 1 und 2 Arbeitsentgelt-Verordnung das Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlage vermindert. 19) Die Steuerfreiheit, die nur gewährt wird, wenn der Arbeitnehmer die Vermögensbeteiligung innerhalb einer Frist von mindestens 6 Jahren nicht veräußert, ist also doppelt begrenzt, was die Beispiele der Tabelle 3 verdeutlichen sollen.

An diesen Beispielen kann man erkennen, daß der Gesetzgeber bezüglich der Mittelaufbringung eine Kombination von Eigenleistungen der Arbeitnehmer und Unternehmenszuwendungen fördern will.

Beide Vergünstigungen (5. VermBG und § 19a EStG) können je nach Beteiligungsangebot - und dem Bedürfnis, es zu akzeptieren - getrennt voneinander beansprucht werden. Unter der Voraussetzung, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Vermögensbeteiligung verbilligt (nicht unentgeltlich) zuwendet und dieser für die ermäßigte Gegenleistung vermögenswirksame Leistungen aufwendet, kann ein und dieselbe Vermögensbeteiligung auch durch beide Bausteine eine Förderung erfahren. An dieser Konstellation wird deutlich: der "vermögenspolitische Durchbruch liegt im Steuer-

recht" 20), weil die Diskriminierung anderer Beteiligungsformen als der Belegschaftsaktie aufgehoben ist. Verbilligte Wertpapiere können *zusätzlich* mit vermögenswirksamen Leistungen finanziert werden, sofern das zu versteuernde Einkommen die gesetzlich fixierten Grenzen nicht übersteigt. Anzumerken bleibt, daß der § 19a EStG nicht an Einkommensgrenzen gebunden ist und somit auch einen Anreiz für Mitarbeiter der mittleren und höheren Führungsebene darstellt, die der Kapitalbeteiligung besonders aufgeschlossen gegenüberstehen. 21)

Zusammenfassend läßt sich formulieren, daß mit dem aktuell gültigen dualen Förderungssystem des Vermögensbeteiligungsgesetzes ein Privileg der Mitarbeiter in Aktiengesellschaften beseitigt worden ist, indem - unter der Voraussetzung des entsprechenden Angebots von Seiten der Arbeitgeber - gesellschaftsformunabhängige Kapitalbeteiligungen und Arbeitnehmerdarlehen den Belegschaftsaktien gleichgestellt werden.

Weiterhin ist den Förderungsmodalitäten zu entnehmen, daß der betrieblichen Form der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen) gegenüber der überbetrieblichen eine höhere Priorität eingeräumt wird; denn die optimale Ausschöpfung der Vorteile aus dem 5. VermBG und dem § 19a EStG ist nur unter der Voraussetzung eines bestehenden Dienstverhältnisses möglich (§ 19a, Abs. 1 EStG). 22)

Nachdem die Fakten des aktuell gültigen VermBetG benannt sind, geht es im folgenden Kapitel um die Einbindung dieser Gesetzesinitiative in finanzierungstheoretische Überlegungen, die veranschaulichen sollen, wie mit dem VermBetG die Besonderheiten einer Finanzierungsbeziehung zwischen Unternehmen und Belegschaft berücksichtigt worden sind.

1.3. Das Vermögensbeteiligungsgesetz im Lichte der neo-institutionalistischen Finanzierungstheorie

1.3.1. Der neo-institutionalistische Ansatz

Den Ausführungen zum VermBetG ist zu entnehmen, daß es sich bei dieser Gesetzes-Initiative um Rahmenbedingungen zur Förderung von *besonderen* Finanzierungsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen handelt. Finanzierungstheoretisch ist dieser Komplex demzufolge nicht mit dem neoklassischen Ansatz zu beleuchten: Aus der in diesen Modellen gemachten Annahme des vollkommenen Kapitalmarktes 23) resultiert die Irrelevanz von Kapitalstrukturen und damit die *Bedeutungslosigkeit* unterschiedlicher Finanzierungsformen. Unberücksichtigt bleiben auch die unterschiedlichen Bedingungen für Marktteilnehmer. Von staatlichen Subventionen, asymmetrischen Informationsverteilungen zwischen Kapitalgeber und -nehmer oder versuchten Wahrnehmungen von Einflußmöglichkeiten wird in der neoklassischen Finanzierungstheorie also abstrahiert.

Aufgrund der in der neoklassischen Finanzierungstheorie gemachten strengen Annahmen, die zu einem in sich geschlossenen Modell führen, 24) können statistisch-mathematisch exakte Aussagen getroffen werden. Die Bedeutung dieser Modelle, um neue Erkenntnisse zu gewinnen bzw. generelle Zusammenhänge besser zu verstehen, ist unbestritten. Der hier zu behandelnde Gegenstand allerdings - die Erklärung der *bestimmten* Finanzierungsbeziehung einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung - verlangt eine theoretische Grundlage, die Besonderheiten reflektiert und nicht für irrelevant erklärt.

Einen adäquaten theoretischen Rahmen bietet die neo-institutionalistische Finanzierungstheorie, die, in Anbetracht der *Existenz* von zahlreichen Finanzierungsformen, ihre

Aufgabe darin sieht, allgemeine Prinzipien differenter institutioneller Ausgestaltungen herauszuarbeiten, wobei unter Institutionen Organisationsformen und Vertragsstrukturen zu verstehen sind, die in diesem Zusammenhang "Mittel zur Reduktion der Schwierigkeiten" 25) beim Zustandekommen von Finanzierungsbeziehungen darstellen.

Im Unterschied zur Neoklassik bietet dieser Ansatz lediglich die Möglichkeit, "auf wichtige Aspekte hinzuweisen und Vermutungen eher qualitativer Art (zu) äußern." 26) Es geht also bei der Verwendung dieses Ansatzes darum, einen Beitrag zum richtigen *Verständnis* für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu leisten.

Derartige Aussagen sind nicht nur von wissenschaftlichem Interesse. Sie haben darüber hinaus eine praktische Bedeutung, wenn es darum geht, die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungspraxis - wie andere Finanzierungsformen auch - in Unternehmen mit wissenschaftlichen Argumenten zu begleiten, sei es durch das Hinweisen auf dieses Potential überhaupt oder in Form von etwaigen Rationalisierungen bei bestehenden Modellen. Dies scheint mir notwendig zu sein, weil in der Öffentlichkeit nicht selten auf die vielen guten Gründe für die Beteiligung der Mitarbeiter am Kapital gedeutet wird, um sich dann zu wundern, warum sich diese Beteiligungsart nicht schneller ausbreitet. 27) Nun zum neo-institutionalistischen Finanzierungsansatz:

Jede Finanzierung hat ihren Ausgangspunkt darin, daß sich ein Unternehmen um Geld für Investitionszwecke bemüht, sei es, weil es selbst nicht über ausreichende Mittel verfügt oder die eigenen Mittel anderweitig zu verwenden gedenkt. Auf der anderen Seite gibt es Wirtschaftseinheiten, die über finanzielle Mittel, die sie nicht für die eigene unmittelbare Reproduktion benötigen, verfügen und nach Anlagemöglichkeiten Ausschau halten. Zu einer Finanzierungsbeziehung kommt es dann, wenn ein Kapitalnehmer einem (oder

mehreren) Kapitalgeber(n) anbietet, durch Beteiligung an der Finanzierung Ansprüche auf Teile der Investitionerträge zu erwerben, und der Financier diese Offerte annimmt. 28)

Kapitalgeber und -nehmer haben am Investitionsobjekt, das sich in der Marktwirtschaft durch ein Risiko bezüglich der zu erwartenden Erträge auszeichnet, nach erfolgter Finanzierung ein gemeinsames Interesse an hohen Erträgen; gleichzeitig aber hat jeder Partner ein partikulares Interesse, nämlich seinen Ertrag - ggf. auch auf Kosten des anderen - zu sichern bzw. zu steigern. Darauf gilt es näher einzugehen, indem mögliche Interessenkonflikte, die bei und nach dem Zustandekommen einer Finanzierungsbeziehung auftreten können, aufgezeigt werden: 29)

- Kapitalnehmer wollen möglichst wenig von den Investitionerträgen an Kapitalgeber abtreten, während Kapitalgeber viel bekommen wollen.
- Kapitalnehmer haben ein Interesse daran, daß ihnen Kapital dann zur Verfügung steht, wenn es der Betriebszweck erfordert. Mit dieser Flexibilität des Kapitaleinsatzes ist sowohl die Kapitalzufuhr als auch die Aufkündigung eines Finanzungsverhältnisses (Abzugsrisiko) gemeint.
- Kapitalnehmer vermeiden es gern, erfolgsunabhängige Zahlungen zu leisten. Kapitalgeber sind dagegen oft an regelmäßigen, erfolgsunabhängigen Zahlungen interessiert.
- Kapitalnehmer benötigen bisweilen große Summen für die Durchführung von Investitionen, während Kapitalgeber unter dem Gesichtspunkt der Risikostreuung ihre Mittel splitten und in einzelnen Unternehmen nur kleine Beträge anzulegen wünschen.

- Kapitalgeber lassen sich zur Risikominderung gern Sicherheiten einräumen, während Kapitalnehmer auch den Financier am Risiko beteiligen möchten.
- Kapitalnehmer sind darauf bedacht, Investitionsentscheidungen treffen zu können, wie es ihren Interessen, Wünschen und Einschätzungen entspricht, während Kapitalgeber einem daraus resultierenden möglichen Nachteil entgegenzuwirken versuchen. Im Kern handelt es sich bei diesem Interessengegensatz um die Frage nach der Einschätzung von Risiken einer Investitionsentscheidung. Diesen Gedanken gilt es im Rahmen des neo-institutionalistischen Finanzierungsansatzes ausführlich zu würdigen:

Ein Kapitalanbieter (Financier) soll dazu bewogen werden, seine Mittel in einer Unternehmung zu binden, womit er das unternehmerische Risiko mitträgt. Aus diesem Grunde wird er darum bemüht sein, sich ein Bild darüber zu machen, wie hoch das Risiko der potentiellen Kapitalanlage zu veranschlagen ist. Ein auf richtigen Informationen basierendes Urteil ermöglicht eine realistische Berücksichtigung im gehaltenen Portefeuille, um einen Ausgleich des unsystematischen Risikos bestmöglich zu bewerkstelligen. 30)

Das Problem des Financiers besteht an diesem Punkt in der Einschätzung des ihm zur Verfügung gestellten Informationsmaterials. Realistischerweise ist davon auszugehen, daß derjenige, der Kapital für eine Investition nachfragt, fundiertere Kenntnisse über den Stand sowie die Erfolgsaussichten des Unternehmens hat. Die Informationen des potentiellen Kapitalgebers sind, in Relation zu denen des Kapitalnehmers, geringer einzuschätzen, was schon allein darauf zurückzuführen ist, daß ein Financier unmöglich über exakte Informationen aller der Unternehmen verfügen kann, die in seinem Portefeuille Berücksichtigung gefunden haben oder finden sollen. "Die Geschäftsführer der Unter-

nehmer sind regelmäßig über Umstände und Entwicklungen, die für die zukünftige Zahlungsfähigkeit relevant sein können, früher und genauer informiert als Kapitalgeber." 31) Dies gilt für prinzipiell alle Kapitalanleger - sowohl das Fremd- als auch das Eigenkapital betreffend - wobei allerdings Modifikationen je nach Art des einzelnen Kontraktes zu berücksichtigen wären.

Ein Investor in seiner Eigenschaft als Kapitalnachfrager könnte nun durchaus diesen Informationsvorsprung zum eigenen Vorteil insofern ausnutzen, als er sein Unternehmen - nicht ganz der Wahrheit entsprechend - als lohnendes Anlageobjekt ausweist. Kapitalnehmer sog. "guter" Unternehmen, die alle Renditeerwartungen der Eigenkapitalgeber erfüllen sowie Zinszahlungen und Tilgungen an Fremdkapitalgeber wie vereinbart leisten, werden natürlich auch das positive Bild ihres Unternehmens den Kapitalgebern vermitteln, so daß es für potentielle Kapitalgeber verunmöglicht wird, von sich aus zu einem differenzierten Urteil bezüglich der Investoren zu gelangen. Der Kapitalmarkt ist gepoolt. 32) Kapitalanbieter kalkulieren in dieser Situation zwecks Kompensation des Risikos unterschiedslose Zuschläge.

Alle Kapitalnehmer wären somit bei Finanzierungskontrakten mit gleichen Risikozuschlägen konfrontiert. Für die "guten" bedeutet dies, daß sie in Relation zu ihrem Status quo und den damit einhergehenden möglichen günstigeren Kapitalüberlassungsmöglichkeiten im Vergleich zu den sog. "schlechten" unterschiedslose Konditionen eingeräumt bekommen. Erfolgreiche Unternehmen haben demzufolge ein Interesse an der Separation des Kapitalmarktes.

Eine Möglichkeit, dies zu bewerkstelligen, besteht für erfolgreiche Unternehmen darin, dem Kapitalmarkt durch Signale anzudeuten, daß sie zur Gruppe der "guten" gehören: So hat Ross z.B. darauf hingewiesen, daß der Ver-

schuldungsgrad als Signal des erwarteten Cash Flow interpretiert werden kann. 33) Ein hoher Verschuldungsgrad (sic!) stellt danach eine positive Information über das Investitionsprojekt dar. Ein anderer Ansatz zielt auf den Anteil des Eigenkapitals ab, den der Investor selbst hält. Ein möglichst hoher Anteil des Investors am Eigenkapital wird danach als positives Signal interpretiert. 34) Desweiteren kann das Erstellen von Quartalsbilanzen sowie das Einhalten von über den Verschuldungsgrad hinausgehenden Bilanzstrukturkennzahlen oder der Hinweis auf eine bestehende Finanzorganisation positive Signalwirkungen haben. "In der Finanzierungstheorie werden jene Ansätze, die untersuchen, wie sogenannte Insider dem Kapitalmarkt glaubhafte Informationen zukommen lassen können, als Signalling Ansätze bezeichnet." 35)

Nicht jede Mitteilung an den Kapitalmarkt führt allerdings zu einer gewünschten Separation des Kapitalmarktes. Spremann benennt in diesem Zusammenhang die drei wichtigsten Eigenschaften, die ein Signal aufweisen muß: 36)

- 1) Es muß von guten Unternehmen kostengünstiger produziert werden können als von den schlechten, weil es sonst von allen erzeugt wird.
- 2) Die für die guten Unternehmen dadurch entstehenden Kosten müssen kleiner sein als der unter der Voraussetzung des gepoolten Marktes zu zahlende Zuschlag für die Ausfallgefahr.
- 3) Die für die schlechten Unternehmen entstehenden Kosten für die Signalproduktion müssen so hoch sein, daß es sich für sie nicht lohnt, den gepoolten Markt auf anderem Niveau zu erhalten.

An gleicher Stelle wird darauf hingewiesen, daß diese Bedingungen nicht im Sinne einer kausalen Gesetzmäßigkeit

erfüllt sein müssen, es vielmehr genügt, wenn eine Erfüllung im Sinne einer Korrelation für die Gesamtheit der Unternehmen konstatiert wird, Unternehmen also, die derartige Signale erzeugen, *im Durchschnitt* geringere Ausfälle zu verzeichnen haben als die des Gesamtmarktes.

Neben dem Problem beim Zustandekommen einer Finanzierungsbeziehung durch asymmetrische Informationsverteilung können Informationsvorteile des Kapitalnehmers durchaus auch danach zu Nachteilen des Financiers führen, z.B. bei nachträglichen Änderungen der Unternehmensstrategie, die das Investitionsrisiko erhöhen. Daraus resultiert das Interesse des Kapitalgebers an weitergehenden Informationen auch nach Entstehung der Finanzierungsbeziehung, an Geschäftsführungs- und Vertretungsrechten sowie an Möglichkeiten, den Finanzierungsvertrag gegebenenfalls zu kündigen. 37) Der dadurch entstehende Aufwand wird in der Finanzierungstheorie als "Agency Costs" zusammengefaßt, wobei die hierfür aufzuwendenden Beträge mit Zunahme entsprechender gesetzlicher Regelungen (z.B. Pflicht zur externen Rechnungslegung und Prüfung) für den Kapitalgeber reduziert werden können. 38)

Als Frage im neo-institutionalistischen Finanzierungsansatz kristallisiert sich danach heraus, wie trotz der Interessenkonflikte und der asymmetrischen Informationsverteilung Kapitalgeber dazu veranlaßt werden können, ihr Geld Kapitalnehmern zur Verfügung zu stellen. 39)

Jeder Finanzierungsvertrag ist zunächst der sichtbare Beweis dafür, daß solche Beziehungen ständig realisiert werden. Gleichzeitig aber ist den Verträgen auch zu entnehmen, daß die Interessenkonflikte damit nicht aufgehoben werden, sie finden dort vielmehr ihre rechtlich fundierte Verlaufsform. Die Unterschiede in den einzelnen Finanzierungsbeziehungen (Vertragsarten) reflektieren die jeweils eingebrachten Interessen; denn es gibt nicht *den* Kapital-

geber und auch nicht *den* Kapitalnehmer, weshalb ich in meiner Darstellung auch von *möglichen* Interessenkonflikten gesprochen habe.

Der neo-institutionalistische Finanzierungsansatz behandelt differente Finanzierungsverträge also unter dem Gesichtspunkt, wie sie die meist gegensätzlichen Wünsche von Kapitalanbietern und -nachfragern in Einklang bringen. Auf das Problem der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung übertragen lautet die Frage bei der Anwendung dieses Finanzierungsansatzes: inwieweit ist das aktuell gültige Vermögensbeteiligungsgesetz - als übergeordnete Institution mit den in diesem Gesetz aufgezeigten Möglichkeiten der individuellen Vertragsgestaltung - ein Mittel, um die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung als attraktive Finanzierungsform für Unternehmen und Kapitalanlageform für Arbeitnehmer zu fördern.

1.3.2. Das VermBetG als Institution zur Reduktion von Interessengegensätzen

Hinsichtlich der Interessengegensätze zwischen dem Arbeitgeber als Kapitalnachfrager und den Arbeitnehmern als Kapitalanbieter sind dem VermBetG folgende Bedingungen zu entnehmen:

Durch das Gesetz wird der Gefahr des überraschenden Kapitalabzugs dadurch entgegengewirkt, daß eine Überlassungsdauer von mindestens 6 Jahren vereinbart werden muß. Davon abweichende längere Laufzeiten sind dann Gegenstand von individuellen Verhandlungen. Der besonderen Situation des Arbeitnehmers wird dadurch Rechnung getragen, daß er in bestimmten Fällen, wo er besonders auf das Geld für Konsumzwecke angewiesen ist, ohne Verlust der Vergünstigungen den Finanzierungsvertrag aufkündigen kann. Dies gilt sowohl für die Sparzulagenregelung (§ 7 in Verbindung mit

§ 4, 5. VermBG) als auch für die aus dem § 19a EStG resultierenden Forderungen (§ 19a Absatz 2 EStG). In beiden Teilen des VermBetG ist eine vorzeitige Verfügung insbesondere dann unschädlich, wenn der Arbeitnehmer oder sein Ehegatte gestorben oder völlig erwerbsunfähig geworden ist, er geheiratet hat oder arbeitslos geworden ist und die Arbeitslosigkeit mindestens 1 Jahr ununterbrochen bestanden hat.

Dem Interesse des Kapitalgebers nach regelmäßigen Verzinsungen kommt das VermBetG insofern entgegen, als die differenten Beteiligungsmöglichkeiten (Tabelle 2) durchaus derartige Varianten zulassen. Um allerdings auch das Interesse des Kapitalnehmers nach einer erfolgsabhängigen Verzinsung zu berücksichtigen, könnte auch eine teilweise gewinnabhängige Rendite/Verzinsung vereinbart werden. Dieses Verfahren bietet sich sowohl bei der Darlehnsforderung als auch bei der stillen Beteiligung und dem Genußrecht/-schein an.

Die Teilhabe am Geschäftsrisiko ist für Arbeitnehmer nicht unproblematisch; denn zum Arbeitsplatzrisiko tritt dann auch das Kapitalrisiko. Zunächst ist allerdings darauf hinzuweisen, daß jegliche Haftung über die Beteiligung hinaus ausgeschlossen ist. "Aus dem oft zitierten doppelten Risiko - dem Risiko, im Konkursfall Arbeitsplatz und Kapitalanlage zugleich zu verlieren - würde sonst ein dreifaches Risiko, das auch noch das Sparguthaben und Reihenhäuschen umfaßt." 40)

Aber selbst hinsichtlich der Haftung in Höhe der Einlagen unterscheidet sich der Arbeitnehmer als Kapitalgeber von anderen Financiers, weil er wohl nur ausnahmsweise das unsystematische Risiko einer Geldeinlage dadurch ausgleichen kann, daß er bei mehreren Unternehmen/Institutionen Finanzierungskontrakte hält. Es soll hier nicht in Zweifel gezogen werden, daß ein Portefeuille durchaus auch mit

zwei Anlagen (eine festverzinsliche Anlage und eine Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen) eingerichtet werden kann. Dies setzt allerdings voraus, daß der Arbeitnehmer das Risiko der einzelnen Papiere und damit auch sein Gesamtrisiko annähernd selbst einschätzen kann. Hinzu kommt, daß auch die dafür notwendigen finanziellen Mittel verfügbar sein müssen. Diese Problematik verliert jedoch an Gewicht in dem Maße, je höher die Mitarbeiter in der Berufshierarchie angesiedelt sind. Für die meisten der hier relevanten Personengruppe allerdings kommt eine Portefeuille-Bildung nicht bzw. kaum in Frage.

Mitarbeiter, die sich an Unternehmen beteiligen sollen, wären demnach, im Vergleich zum "normalen" Kapitalgeber, um so mehr auf fundierte Informationen des kapitalnachfragenden Unternehmens angewiesen. In diesem Zusammenhang ergibt sich die zweite bedeutsame Abweichung und damit eine weitere Besonderheit in Relation zu sonst üblichen Finanzierungsbeziehungen. Unter der Voraussetzung, daß fundierte Informationen zur Verfügung gestellt werden, ist ihre Benutzung verknüpft mit dem Wissen um die Aussagefähigkeit des Datenmaterials. Über dieses Wissen können die meisten Mitarbeiter aus den verschiedensten Gründen nur sehr bedingt verfügen. Informationen sind für sie demnach teilweise nicht verwertbar, obwohl sie darauf besonders angewiesen wären, eben weil ihnen die Möglichkeit der Risikostreuung durch Portefeuille-Bildung weitgehend verschlossen bleibt. 41)

Wie bereits im vorigen Kapitel herausgearbeitet, stellen Informationen auch eine wesentliche Voraussetzung dar, um einen fundierten Einfluß auf die Geschäftspolitik nehmen zu können, was insbesondere für die Zeit nach dem Zustandekommen einer Finanzierungspartnerschaft von Bedeutung ist. Auch dieses Einflußpotential kann von der Belegschaft nicht genutzt werden, da sie die ihnen zur Verfügung gestellten Informationen kaum verwerten können. Aus diesem

Grunde steht zu vermuten, daß Genußscheine/-rechte, die ausschließlich Vermögensrechte beinhalten, mit dem VermBetG durchaus einen Aufschwung erleben können.

Am arbeitgebenden Unternehmen beteiligte Arbeitnehmer haben zudem innerhalb der 6-jährigen Sperrfrist nicht die Möglichkeit, erworbene Beteiligungen auszutauschen, wenn es sich um Wertpapiere handelt, die nicht über ein Kreditinstitut erworben wurden. 42)

Den Arbeitnehmern verbleibt im Rahmen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nur ein Mittel, um einen Einfluß auf die Unternehmenspolitik praktisch werden zu lassen: Sie können sich nach der im Gesetz vorgeschriebenen Einlagebindungsdauer von mindestens 6 Jahren entscheiden, das Kapital dem Unternehmen weiterhin zur Verfügung zu stellen oder es abzuziehen, was, wenn alle Arbeitnehmer dies vornehmen, durchaus zu finanzwirtschaftlichen Problemen führen könnte. Diese Einflußmöglichkeit steht und fällt selbstverständlich mit der Quantität der so verfügbaren Mittel. 43)

Aus den hier aufgezeigten Besonderheiten der Arbeitnehmer als Kapitalgeber sollte deutlich geworden sein, daß es eines besonderen Anreizes bedarf, damit Finanzierungsverträge überhaupt zustande kommen. Einen Ausgleich in Form von deutlich über der Durchschnittsrendite liegenden Erträgen für die Arbeitnehmer als Kapitalgeber würde diese Finanzierungsvariante für Unternehmen unattraktiv werden lassen. Dies ist ein wesentlicher Punkt, an dem die staatliche Vermögenspolitik einsetzt: eingedenk der besonderen Gruppe von Kapitalgebern, unter Berücksichtigung des Risikos einer Kapitalanlage im Unternehmen einer freien Marktwirtschaft, kann man die staatliche materielle Förderung interpretieren als Kompensation für nur bedingt ausschöpfbare Informations- und Einflußmöglichkeiten.

Mögliche Kompensationseffekte der aktuellen Vermögensbildungspolitik in bezug auf die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung sollen im folgenden an 5 Beispielen erläutert werden. Als Beurteilungsmaßstab gilt die für den Arbeitnehmer zu erwartende Rentabilität aus einer Beteiligung am arbeitgebenden Unternehmen.

Beispiel 1

Bietet ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Vermögensbeteiligungen nach § 19a Abs. 3 EStG mit einem "gemeinen Wert" 44) von 612 DM zum Preis von 312 DM an, so liegt ein Vermögensvorteil von 300 DM vor, der nach § 19a EStG steuerfrei ist. Der vom Arbeitnehmer aufzubringende Kaufpreis von 312 DM kann als Anlage lt. §§ 2 und 13, 5. VermBG mit einer Arbeitnehmer-Sparzulage begünstigt werden.

Zu welchen Teilen sich der Arbeitgeber an den vermögenswirksamen Leistungen beteiligt, ist in diesem Zusammenhang nicht von Bedeutung, wenn Lohnerhöhungen dazu alternativ verstanden werden; denn beide Varianten haben für den Arbeitnehmer dieselben Konsequenzen. In beiden Fällen erhöht sich das lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtige Einkommen.

Die Attraktivität des oben genannten Beteiligungsangebotes stellt sich für den Mitarbeiter wie folgt dar:

Kapitalanteil	612,00 DM
- Preisnachlaß	300,00 DM
- Sparzulage	71,76 DM 45)
<hr/>	
= Eigenleistung	240,24 DM

Der Arbeitnehmer hätte also, um eine Beteiligung im Werte von 612 DM zu erwerben, 240,24 DM selbst aufzubringen.

Aufgrund des § 19a Abs. 3 EStG werden im wesentlichen erfolgsabhängige Beteiligungen von Seiten des Staates besonders gefördert, so daß der Arbeitnehmer - neben seinem Lohn/Gehalt - ein Einkommen aus Kapitalertrag in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg des Unternehmens erhält. Aber selbst bei einem Gewinn von +/- 0 DM während der Mindestanlagedauer von 6 Jahren ergibt sich für den Arbeitnehmer eine Verzinsung seiner Einlage in Höhe von 16,9% 46).

Hierbei handelt es sich um das Resultat einer finanzmathematischen Rechnung (Abzinsung), gemäß folgender Formel:

$$R = 100(z \cdot \sqrt[n]{\frac{V+L}{L-S}} - 1)$$

R = Verzinsung der vom Arbeitnehmer aufgebrauchten Mittel

n = Laufzeit der Kapitalanlage

V = Vermögensvorteil

L = vermögenswirksame Leistung des Arbeitnehmers

S = die vom Staat gewährte Arbeitnehmer-Sparzulage

p = vom Arbeitgeber gewährter Zins auf den Kapitalanteil

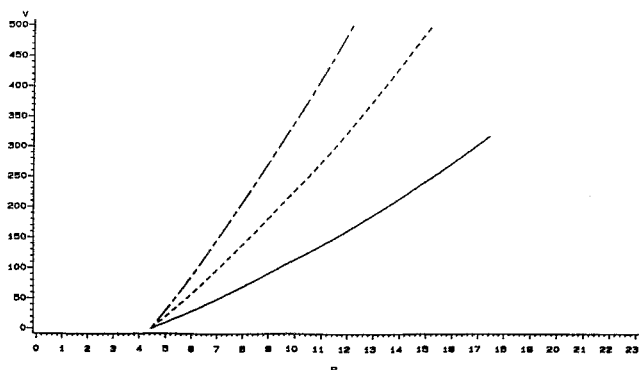
z = (p/100 + 1)

Ohne jegliche Partizipation am Gewinn ("p" = 0; "z" = 1) wird in diesem Beispiel das Risiko des Werteverlustes mit 16,9% recht ansprechend honoriert.

Beispiel 2

Die aus dem Beispiel 1 resultierende hohe Rendite ist im wesentlichen die Konsequenz aus dem in Höhe von 300,-- DM gewährten Preisnachlaß/Vermögensvorteil. Diese Größe kann aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen zwischen

0,-- DM und 500,-- DM variieren. Darüber hinaus gestaltet sich die Verzinsung für den beteiligten Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der ihm gewährten Sparzulage und einem vom Arbeitgeber gewährten Zins, was obige Formel bereits zum Ausdruck bringt.



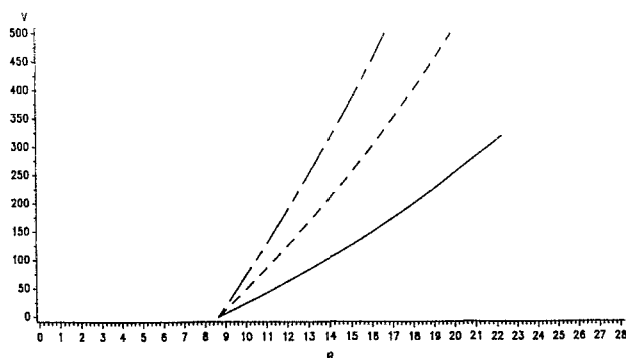
Legende: — L=312,-DM; - - - L=624,-DM; — L=936,- DM

Rentabilitäten für Mitarbeiter aus von ihnen gehaltenen Beteiligungen ("z" = 1)

Die Graphik verdeutlicht die Wirkung einer Variation von "V" auf "R". Für "z" setze ich weiterhin eine 1 ("p" = 0), nehme eine Laufzeit von 6 Jahren an und gehe von einer Größe "S" = 23% aus. Variiert wird in dieser Betrachtung die Größe "L" jeweils um 312,-- DM, was zu oben dargestellten Kurvenverläufen führt. Während alle drei Kurven bei "V" = 0 und "R" = 4,45% ihren Ausgangspunkt haben - die einzige Verzinsung in dem Fall ist für alle drei Möglichkeiten die Sparzulage, die ein festes Verhältnis zu "L" darstellt - gestalten sich die Steigungen in Abhängig-

keit von "L" insofern unterschiedlich, als sie bei Zunahme von "L" steigt, was darauf zurückzuführen ist, daß dann das Gewicht von "V" in Relation zu "L" abnimmt.

Berücksichtigt man zusätzlich einen vom Arbeitgeber gewährten Zins auf den Kapitalanteil von "p" = 4 ("z" = 1,04), ergeben sich c.p. folgende Kurvenverläufe:



Legende: — L=312, -DM; - - - - L=624, -DM; - · - L=936, -DM

Rentabilitäten für Mitarbeiter aus von ihnen gehaltenen Beteiligungen ("z" = 1,04)

In Relation zu der ersten Variante ("z" = 1) ergibt sich in dieser Darstellung keine einfache Rechtsverschiebung der Kurven um den Wert "p". Wie die Formel zum Ausdruck bringt, handelt es sich bei der aus "p" resultierenden

Größe "z" um einen *Faktor* ,der auf "R" wirkt. Da "p" auf den *gesamten* Kapitalanteil ("V" + "L") gewährt wird, steigt die Wirkung von "p" auf "R" mit Zunahme von "V".

Beispiel 3

Wenn der Arbeitgeber die Beteiligung aus dem ersten Beispiel *unentgeltlich* anbietet, ist eine Zuwendung nach § 19a EStG in Höhe von 306 DM steuerfrei. Eine Förderung nach dem 5. VermBG ist allerdings ausgeschlossen, da vermögenswirksame Leistungen vom Arbeitgeber "als Aufwendungen des Arbeitnehmers" zu erbringen sind (§ 2, 5. VermBG).

Beispiel 4

Der Anspruch auf eine Arbeitnehmer-Sparzulage entfällt auch unter der Voraussetzung, daß der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur dann ein Kapitalbeteiligungsverhältnis anbietet, wenn eine in diesem Zusammenhang gewährte Erfolgsbeteiligung *alternativlos* als Kapital im arbeitgebenden Unternehmen festzulegen ist. Das in § 2, 5. VermBG kodifizierte Element der Wahlfreiheit des Arbeitnehmers wäre damit nicht erfüllt. Dies scheint mir eine für die Praxis bedeutungsvolle Bestimmung insofern zu sein, als einige Modelle an das Vermögensbeteiligungsgesetz angepaßt werden müssen. So wird die unabdingbare Verknüpfung von Erfolgs- und Kapitalbeteiligungen nach dem VermBetG nicht begünstigt.

Beispiel 5

Arbeitnehmer, die wegen Überschreitung der Einkommensgrenzen keinen Anspruch auf eine Arbeitnehmer-Sparzulage haben, müssen, wenn sie mit dem Angebot aus dem ersten Beispiel konfrontiert sind, abwägen, ob sie die Beteili-

gung von 612 DM erwerben sollen, um den Steuervorteil für 300 DM zu erhalten. Eine eigene nicht subventionierte Investition von 312 DM wäre dafür vonnöten. Dies wirkt sich, in Relation zu Arbeitnehmern, die einen Anspruch auf die Sparzulage haben, negativ auf die zu erzielende Rendite aus.

Vielleicht ein bißchen praxisfremd, aber in diesem Zusammenhang ganz nützlich, wäre eine weitere Möglichkeit: der Arbeitnehmer vereinbart mit dem Arbeitgeber, die Beteiligung ausschließlich auf die unentgeltliche Vermögensbeteiligung in Höhe von 300 DM zu beziehen, um keinen Erwerbspreis aufwenden zu müssen, aber gleichwohl den Steuervorteil für 150 DM nach § 19a EStG in Anspruch zu nehmen. 47)

Die benannten Beispiele machen deutlich, daß sich der Anreiz des dualen Förderungssystems für den Arbeitnehmer geltend macht in staatlich gewährten Steuervergünstigungen sowie Sparzulagen und vorteilhaften Kapitalüberlassungen von Seiten des arbeitgebenden Unternehmens. Der Arbeitnehmer kann sich dabei einer solchen Offerte gegenüber zustimmend oder ablehnend verhalten, sie aber nicht modifizieren.

Das Vermögensbeteiligungsgesetz mit seinen diversen Variationsmöglichkeiten kann für Arbeitnehmer als Kapitalgeber zu durchaus attraktiven Renditen beitragen. Da es allerdings unmöglich ist, fehlende Einflußmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf die Unternehmenspolitik in Mark und Pfennigen auszudrücken, kann es in der staatlichen Förderungspolitik - neben Haushaltsgesichtspunkten - nur darum gehen, ob und wann eine Förderung von den Arbeitnehmern als ausreichend *angesehen* wird.

Die Bereitschaft von Arbeitnehmern, sich kapitalmäßig am Unternehmen zu engagieren, kann man an den verschiedenen Voraussetzungen, die für unterschiedliche Unternehmensfor-

men bis einschließlich 1983 Gültigkeit gehabt haben, studieren: der ersten empirischen Untersuchung zur Verbreitung der betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in der BRD, die 1977 vorgelegt worden ist, kann man u.a. entnehmen, daß von den knapp 800.000 Mitarbeitern, das sind 6,2% aller in beteiligungsfähigen Unternehmen abhängig Beschäftigten, über 650.000 Belegschaftsaktionäre waren. 48) Regional begrenzte aktuellere Untersuchungen unterstreichen die Dominanz der Belegschaftsaktie. So wurde 1982 eine Studie über Beteiligungsunternehmen in Baden-Württemberg vorgelegt, wonach 40% der Probanden Firmen waren, die ihre Mitarbeiter mit derartigen Wertpapieren am Unternehmen beteiligt haben. Es befanden sich darunter z.T. GmbHs, die Belegschaftsaktien der Mutter-Aktiengesellschaft ausgegeben haben. 49) Zu ähnlichen Resultaten führte auch eine in Niedersachsen durchgeführte Erhebung aus dem Jahre 1983. 50)

Von entscheidender Bedeutung für die deutliche Dominanz der Belegschaftsaktie ist das schon beschriebene bis zum 31.12.1983 ausschließlich für Belegschaftsaktien relevante Kapitalerhöhungs-Steuerergesetz, das in modifizierter Form aufgrund des § 19a EStG jetzt allgemein angewendet werden kann. 51)

Die Bedeutung des § 19a EStG für die Bereitschaft von Seiten der abhängig Beschäftigten, ein Kapitalverhältnis einzugehen, läßt sich am Verlauf der Teilprivatisierung der VEBa aus dem ersten Halbjahr 1984 ablesen: dieser "Testlauf" des VermBetG hat zwei Seiten vorzuweisen: Als Fehlschlag wird der Aktienverkauf dort bezeichnet, wo Arbeitnehmer diese - zum aktuellen Kurswert - ausschließlich im Rahmen des 4. VermBG erwerben sollten mit der Konsequenz, daß das so erstandene Wertpapier für 6 Jahre festzulegen ist. Der Ausgleich dafür in Form einer Arbeitnehmer-Sparzulage in Höhe von 23% war offensichtlich keine besonders attraktive Risikoprämie. "Es ist daher durchaus nicht

erstaunlich, daß nur rund 1% der vom Bund abgegebenen Aktien unter Inanspruchnahme des 4. VermBG von Arbeitnehmern erworben wurden." 52) Erfolgreich hingegen war die Teilprivatisierung dort, wo den rund 79.000 Mitarbeitern Belegschaftsaktien zu einem Vorzugskurs angeboten worden sind, wobei der Vorteil unter die Bestimmungen des § 19a EStG fällt. "Trotz einer nur knappen Vorbereitungszeit hatte rund ein Drittel der Mitarbeiter Belegschaftsaktien gekauft." 53)

Das VermBetG sieht eine besondere Förderung von ertrags- und damit risikoorientierten Anlagen vor (Tabelle 2). In diesem Zusammenhang springt die Darlehnsforderung als zinsorientierte Anlage ins Auge. Das Risiko dieser Finanzierungsform ist - auch wenn Teile der Verzinsung in Abhängigkeit vom Erfolg gestaltet sein sollten - niedriger einzustufen als das der übrigen, zumal der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Darlehnsforderung besonders abzusichern (§ 19a, Abs. 3, Nr. 7 EStG). Das Einbeziehen der Arbeitnehmerdarlehen in die besondere Förderung von Vermögensbeteiligungen verdankt sich allerdings auch der Besonderheit der Gruppe von Kapitalgebern als Belegschaft. Diese Form soll die Arbeitnehmer mit dem Gedanken der Kapitalbeteiligung vertraut machen und ist als "bewährte Vorstufe echter gesellschaftsrechtlicher Kapitalbeteiligung" anzusehen. 54)

Das VermBetG unter neo-institutionalistischen Gesichtspunkten betrachtet läßt m.E. den Schluß zu, daß wegen der Berücksichtigung der Interessen der besonderen Vertragsparteien aus derartigen Finanzierungsbeziehungen Vorteile für beide Seiten möglich sind.

Hinsichtlich der potentiellen Kapitalnachfrager erfolgt diese Einschätzung zunächst unter Absehung der Wirkungen einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf Liquidität und Kapitalstruktur. Da diese Aspekte in der öffentlichen Dis-

kussion den weitaus größten Raum einnehmen, werden sie im folgenden Kapitel ausführlich gewürdigt.

1.4. Finanzwirtschaftliche Wirkungen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen

1.4.1. Unmittelbare Finanzierungswirkungen

Wie interessant die Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter für mittelständische Unternehmen sein kann, soll eine Rechnung mit den folgenden Ausgangsdaten belegen: ein Unternehmen mit 50 Mitarbeitern bietet seiner Belegschaft eine Beteiligung als typische stille Gesellschafter an. Jedes Belegschaftsmitglied kann zum Preis von 312 DM einen Kapitalanteil in Höhe von 612 DM erwerben. Mit diesem Angebot an die Arbeitnehmer nutzt das Unternehmen unter finanzpolitischen Aspekten die Tatsache, daß Geschenke an die Belegschaft Betriebsausgaben darstellen. Auf diesen Punkt gilt es näher einzugehen.

1.4.1.1. Der Liquiditätsaspekt

Bei den Betriebsausgaben handelt es sich um einen im Einkommensteuerrecht verwendeten Begriff für Aufwendungen, die durch den Betrieb des Steuerpflichtigen veranlaßt sind (§ 4 Abs. 4 EStG). Betriebsausgaben mindern bei der Gewinnermittlung den steuerpflichtigen Gewinn und damit die von dieser Größe abhängigen Steuerlasten (Einkommen-/Körperschaftsteuer und Gewerbeertragsteuer). Dem § 4 Abs. 5 EStG, der die nicht abzugsfähigen Betriebsausgaben zum Inhalt hat, ist zu entnehmen, daß Aufwendungen für Geschenke an Personen, die *nicht* Arbeitnehmer des Steuerpflichtigen sind, unter diese Bestimmung fallen. Daraus folgt, daß Aufwendungen für Geschenke an Arbeitnehmer zu

den Betriebsausgaben zählen und als solche den steuerpflichtigen Gewinn reduzieren.

Wie durch diesen Sachverhalt die Gewerbebeertragsteuer affiziert wird, ist dem § 7 GewStG zu entnehmen. Danach ist der Gewerbeertrag der nach den Vorschriften des Einkommensteuer- oder Körperschaftsteuergesetzes zu ermittelnde Gewinn aus dem Gewerbebetrieb unter Berücksichtigung von Korrekturposten lt. §§ 8 und 9 GewStG (Hinzurechnungen und Kürzungen), die im folgenden außer Betracht bleiben können.

Die steuerrechtliche Behandlung der Geschenke an Mitarbeiter ist keine neue und auf die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung bezogene Regelung. Die Novellierung des Vermögensbeteiligungsgesetzes brachte in diesem Punkt keine Neuerung.

Als weitere Annahme wird für die Rechnung angenommen, daß alle 50 Mitarbeiter das Angebot ihres Arbeitgebers annehmen. Um darzulegen, welche Liquiditätsvorteile dem Unternehmen aus der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung erwachsen, ist eine alternative Situation darzustellen, die dann einen Vergleich ermöglicht.

1. Ohne Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung würden dem Unternehmen Betriebsausgaben in Höhe von 15.000 DM (50 x 300) nicht entstehen. Dieser Betrag wäre also zu versteuern. Bei einem Gewerbesteuer-Hebesatz von 360% ergibt sich für die 15.000 DM (ich nehme an, daß es sich dabei um eine Größe über dem Freibetrag handelt) eine Gewerbebeertragsteuer-Zahlung von 18/118 55) oder 2.288,14 DM. Die Berechnungsgrundlage für die Einkommen-/Körperschaftsteuer beläuft sich auf 12.711,86 DM (15.000 - 2.288,14). Ich setze hier den Grenzsteuersatz von 56% an und errechne somit eine Einkommen- bzw. Körperschaftsteuerzahlung von 7.118,64 DM. Damit ergibt sich eine Gewinnsteuerbelastung

von 9.406,78 DM, die sich durch eine etwaig zu zahlende Kirchensteuer, die ich allerdings unberücksichtigt lasse, noch erhöht.

Aus dem Gewinnanteil von 15.000 DM verbleiben dem Unternehmen - nach Abzug der gewinnabhängigen Steuern von 9.406,78 DM - 5.593,22 DM oder 37,3%; das heißt, mehr als 60% der oben genannten Summe verlassen in Form von liquiden Mitteln (Vermögensseite der Bilanz) das Unternehmen und berühren damit auch die Höhe des Eigenkapitals.

2. Bei einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung verbleiben die oben genannten 15.000 DM im Unternehmen. Stellt dieser Betrag in der ersten Variante noch Gewinn vor Steuern dar, sind es jetzt Betriebsausgaben. Das ergibt zunächst einen Vermögensvorteil des Unternehmens von 9.406,78 DM, den man in der einschlägigen Literatur als Betriebsausgabeneffekt bezeichnet. 56) In diesem Umfang erhöht sich der Cash Flow und damit das Innenfinanzierungspotential. 57)

Dazu addieren sich die von der Belegschaft einzubringenden Leistungen von 15.600 DM (312 x 50). Hierbei handelt es sich um Mittel der Außenfinanzierung mit ihrer Wirkung auf die "betrieblichen Nettoeinzahlungen" 58). Im Vergleich zum ersten Beispiel ist eine Vermögenssteigerung (Aktivseite der Bilanz) in Höhe von rund 25.000 DM (15.600 + 9.406,78) zu konstatieren. Ob sich dieser Vorgang eigen- oder fremdkapitalerhöhend auswirkt, hängt von der den Belegschaftsmitgliedern angebotenen Beteiligungsart ab. Auf die für kleine und mittlere Unternehmen besonders relevanten Formen der typischen stillen Beteiligung, des Arbeitnehmerdarlehens sowie des Genußrechts/-scheins ist noch zurückzukommen.

Diese Zahlen zeigen, daß es sich bei der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung um durchaus bedeutende Beträge handelt, um die sich jährlich das Kapital erhöhen kann, zumal für den

Bereich des Mittelstandes. Auch wenn die Annahme, daß sich alle Mitarbeiter beteiligen, unrealistisch ist, möchte ich doch darauf hinweisen, daß mit den angenommenen 612 DM der förderungswürdige Spielraum nur zu weniger als 50% in Anspruch genommen wird. Zur Disposition stünden bei idealen Voraussetzungen jährlich 936 DM aus dem 5. VermBG und zusätzlich 500 DM aus dem § 19a EStG, was ein Potential von 1.436 DM pro Mitarbeiter ausmacht.

Obiges Beispiel bringt also für das Unternehmen einen doppelten Liquiditätseffekt: 1. die Eigenleistungen der Mitarbeiter und 2. die aufgrund des Betriebsausgabeneffekts nicht zu zahlenden gewinnabhängigen Steuern.

Der Betriebsausgabeneffekt wird - auch nach dem 1.1.84 59) - oft in einem Atemzug mit dem "Splitting-" und "Steuerstundungseffekt" angeführt. Ich meine, daß diese beiden Einflußgrößen mit dem § 19a EStG zumindest sehr stark an Bedeutung eingebüßt haben: beide Effekte haben ihre Liquiditätswirkung darin gehabt, daß der den Arbeitnehmern gewährte Vorteil - im Beispiel 300 DM pro Arbeitnehmer - nicht lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei gewesen ist.

Unter den Voraussetzungen vor dem 1.1.1984 hat der Betriebsausgabeneffekt zunächst lediglich das Einsparen der Gewerbeertragsteuer zum Inhalt gehabt. Der anschließende Splitting-Effekt 60) meint das Einsparen von Einkommen-/Körperschaftsteuer bei Unternehmen aufgrund der - geringeren - Lohnsteuer des den Vorteil erhaltenden Arbeitnehmers. Die Differenz zwischen der Steuer des Unternehmens und der des Arbeitnehmers war die zum Betriebsausgabeneffekt hinzutretende Liquiditätserhöhung. Vergleicht man den aktuellen Betriebsausgabeneffekt nach dem jetzt gültigen Vermögensbeteiligungsgesetz - wie oben abgeleitet - mit dem der Situation von vor dem 1.1.1984, läßt sich sagen, daß die jetzige Regelung eine höhere Liquiditäts-

wirkung hat als die frühere inklusive des Splittingeffekts; dies unter der Voraussetzung, daß der dem Arbeitnehmer gewährte Vorteil 500 DM nicht übersteigt, weil das die lohnsteuer-/sozialversicherungssfreie Grenze lt. § 19a EStG darstellt.

Bei einer bestimmten Modellgestaltung - immer dann, wenn der Arbeitnehmer eine Erfolgsbeteiligung erhält, die dann alternativlos im Unternehmen über einen bestimmten Zeitraum zu verbleiben hat 61) - kann die im Splittingeffekt benannte Lohnsteuer bis zum Zeitpunkt nach Ablauf der vereinbarten Sperrfrist gestundet werden. Auch der Steuerstundungseffekt hat mit Erlass des § 19a EStG an Bedeutung eingebüßt.

Abschließend läßt sich zum derzeitigen Betriebsausgabeneffekt formulieren, daß er bis zur Höhe eines gewährten Vorteils von 500 DM den alten Betriebsausgaben-, Splitting- und Steuerstundungseffekt enthält mit dem Unterschied, daß Lohn-, Kirchensteuer und Sozialversicherungsbeiträge *nie* zu zahlen sind. 62)

Im letzten Satz habe ich bewußt das Wort "Unterschied" und nicht "Vorteil" gebraucht, weil ich meine, daß es für das Unternehmen unter dem unmittelbaren Finanzierungsgesichtspunkt irrelevant ist, wie sich der dem Arbeitnehmer gewährte Vorteil aufteilt. Ob der Arbeitnehmer nach einer Sperrfrist Anspruch auf den Bruttobetrag hat, die Zahlungen also zu 100% an ihn zu leisten sind, oder ob der Staat daran partizipiert, was ja den Betrag für den Arbeitnehmer im gleichen Umfang verringert, macht für das den Vorteil gewährende Unternehmen keinen Unterschied. Die Lohnsteuer hat stets der Arbeitnehmer zu tragen, was den ihm zur Verfügung stehenden Betrag mindert. 63) Ergänzend sei darauf hingewiesen, daß Splitting- und Steuerstundungseffekt im Gespräch bleiben und zwar immer dann, wenn der Vermögensvorteil mehr als 500 DM p.a. beträgt.

Der Liquiditätseffekt stellt sich dar als abhängige Variable des Betriebsausgabeneffektes und der Eigenleistungen der Mitarbeiter unter der Annahme, daß der Vermögensvorteil 500 DM nicht übersteigt. Der Betriebsausgabeneffekt ist damit hinreichend gewürdigt. Nun zu der Eigenleistung, deren Liquiditätswirkung auf der Hand liegt. Hinsichtlich der Verlaufsform bietet das aktuelle Gesetz allerdings einen interessanten Aspekt:

Ist ein Unternehmen daran interessiert, die Mitarbeiter zu veranlassen, Teile ihres Einkommens im arbeitgebenden Unternehmen anzulegen, ist es mit folgendem Sachverhalt konfrontiert: im Rahmen des 5. VermBG (§ 12) ist es dem Arbeitnehmer freigestellt, ob er seine 936 DM (oder Teile davon) im arbeitgebenden Unternehmen anlegt oder nicht, ausgenommen sind hiervon lediglich das Arbeitnehmerdarlehen und das Genußrecht (§ 2 Abs. 1, 5. VermBG). Alle anderen Formen, die der besonderen Förderung unterliegen, können sowohl als Formen direkter betrieblicher Beteiligung (am Unternehmen des Arbeitgebers), direkter außerbetrieblicher Beteiligung (an anderen Unternehmen) und als Form indirekter außerbetrieblicher (überbetrieblicher) Beteiligung begründet werden. 64)

Will es ein Unternehmen verhindern, daß die Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen nicht im arbeitgebenden Unternehmen anlegen, so hat es gegenüber seinen Konkurrenten den § 19a EStG auf seiner Seite. Der Arbeitgeber kann durch die Gewährung eines Vermögensvorteils die Anlageentscheidung der Mitarbeiter durchaus beeinflussen, allerdings nicht bestimmen. So wäre es beispielsweise möglich, dem Mitarbeiter den Erwerb eines Kapitalanteils in Höhe von 612 DM zum Preis von 312 DM anzubieten. Der Kaufpreis von 312 DM ist dann mit den vermögenswirksamen Leistungen des Mitarbeiters identisch, die Preisermäßigung in Höhe von 300 DM ist ein Vermögensvorteil nach § 19a EStG.

Der Gesamtverband der Textilindustrie faßt diesen Sachverhalt zutreffend zusammen: "Durch den neu in das EStG aufgenommenen § 19a hat der Gesetzgeber beteiligungswilligen Unternehmen ein Instrument an die Hand gegeben, mit dem sie diese Konkurrenzsituation nachhaltig zu ihren Gunsten beeinflussen können." 65) Hier kommt deutlich zum Ausdruck, daß der überbetrieblichen Kapitalbeteiligung politisch eine eher untergeordnete Bedeutung zukommt.

Die Ausführungen zu der Liquiditätswirkung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungen dürfen sich nicht auf das Zustandekommen derartiger Finanzierungsbeziehungen beschränken. Die drei im nächsten Abschnitt zu beschreibenden Vertragsarten sowie die spezifischen Vertragspartner lassen unschwer erkennen, daß hier befristete Vereinbarungen zur Debatte stehen. Unterstellt man die gesetzlich geregelte Mindestdauer von sechs Jahren, bedeutet dies für die finanzielle Entwicklung eines Unternehmens, daß bis zum sechsten Beteiligungsjahr das Finanzierungspotential ansteigt unter der Voraussetzung, daß jährlich derartige Verträge abgeschlossen werden. Am Ende des sechsten Jahres stünden die Beteiligungen des ersten Jahres zur Disposition. Im weiteren Verlauf wird die Unternehmensliquidität nur dann nicht affiziert, wenn zukünftige Beteiligungen den Auszahlungen aus vorherigen entsprechen. Schneider spricht in diesem Zusammenhang vom "Finanzierungsplateau durch Sperrfristen". 66)

In diesem Gedanken ist unterstellt, daß es sich um Beteiligungswerte, die vom arbeitgebenden Unternehmen zurückgekauft werden, sowie um Arbeitnehmerdarlehen handelt. Für den Fall, daß ein grundsätzlicher Ausschluß der Rückzahlbarkeit besteht (Aktien, bestimmte Formen von Genußscheinen), ist zunächst davon auszugehen, daß eine permanente Zunahme des Mitarbeiterkapitals stattfindet. 67) Der Kapitalstrom kann allerdings Einbrüche erfahren, wenn die

beteiligten Arbeitnehmer ihre Wertpapiere nur zu sehr ungünstigen Bedingungen verkaufen können. 68) Dies wirkt sich auf das zukünftige Kaufverhalten aus mit der möglichen Konsequenz, daß auch in solchen Fällen ein - wenn auch zeitlich begrenztes - Finanzierungsplateau entsteht.

1 4.1.2. Der Kapitalaspekt

Der sich durch eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung einstellende Liquiditätseffekt berührt zunächst einmal - vom Bilanzstandpunkt betrachtet - die Aktivseite. Aus der Vermögenswertsteigerung ergibt sich notwendigerweise ein Kapitalstruktureffekt insofern, als eine Zunahme auf der Vermögensseite die entsprechende auf der Kapitaleseite der Bilanz nach sich zieht. Ob nun das Verhältnis von Eigenkapital zu Gesamtkapital aufgrund der hier relevanten Politik steigt oder fällt, hängt zunächst ausschließlich von der Vertragsart ab, die das Verhältnis von Kapitalgebern und -nehmern auf eine juristische Grundlage stellt. In diesem Kontext soll nur auf drei für mittelständische Unternehmen besonders relevante Beteiligungsmöglichkeiten eingegangen werden: das Arbeitnehmerdarlehen, die typische stille Beteiligung sowie den Genußschein bzw. das Genußrecht. 69)

1.4.1.2.1. Das Arbeitnehmerdarlehen

Wie bereits angedeutet, unterliegt diese Variante der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung sowohl im § 19a EStG als auch im 5. VermBG der besonderen Förderung. Die vertraglichen Mindestanforderungen des Gläubiger-Schuldner-Verhältnisses sind in den §§ 607 ff. BGB kodifiziert. Vom Standpunkt des Unternehmens stellt dieser Vorgang eine Kreditfinanzierung dar, die mit längerfristigen Bankkrediten der üblichen Art konkurriert, 70) mit dem Resultat, daß - c.p. - die Eigen-

kapital-Quote daraufhin sinkt.

Diesen Sachverhalt allerdings als Einschränkung des Kreditspielraums zu interpretieren, 71) halte ich für problematisch. Im Vergleich zu einem normalen Bankkredit beansprucht das Arbeitnehmerdarlehen keinerlei Sicherheiten, weil lt. Vermögensbeteiligungsgesetz (§ 2 Abs. 1, 5. VermBG) das Darlehen vom Unternehmen gegen wirtschaftliche Risiken versichert werden muß. Kreditinstitute werden diese Darlehen bei ihrer Kreditvergabeentscheidung entsprechend würdigen.

An dieser Stelle wird auch wieder die Problematik von allgemeinen Urteilen deutlich, die aufgrund veröffentlichter Bilanzdaten z.B. vertikale Kapitalstrukturen ermitteln, ohne einen Sachverhalt, wie etwa das Mitarbeiterdarlehen, berücksichtigen zu können, auch wenn es sich hierbei in Relation zu "normalen" Kreditbeziehungen um eine eher zu vernachlässigende Größe handelt.

Beteiligungsbeispiel: 72)

"Das Familienunternehmen (...) legte auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung am 1. April 1984 allen Mitarbeitern ein schriftliches Angebot über eine Darlehenssumme von 500 DM vor. Von dieser Summe leisten die Mitarbeiter selbst durch Lohnabzug 312 DM. Weitere 188 DM erhalten sie durch 'Verbilligung' nach § 19a EStG. Das Darlehen wird mit 4% verzinst. Nach Ablauf der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestfestlegung von sechs Jahren werden die vollen 500 DM, vermehrt um Zins und Zinseszins, ohne Kündigung bar ausgezahlt. ...

In Zukunft kann alle 12 Monate ein neuer Beteiligungsvertrag abgeschlossen werden. Nächster Stichtag ist der 1. April 1985. Im Laufe des Jahres 1984 haben rund 330 Mitarbeiter (von 1100 Beschäftigten, der Verf.) erstmals von

dem Vertragsangebot Gebrauch gemacht. Das entspricht einer Darlehenssumme von etwa 165.000 DM."

1.4.1.2.2. Die stille Beteiligung

Die stille Gesellschaft, geregelt in den §§ 230-237 HGB und ergänzend dazu in den §§ 705 ff. BGB, ist eine in mittelständischen Unternehmen bereits relativ häufige Gestaltungsform der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Da diese Beteiligungsmöglichkeit - genauso wie das Arbeitnehmerdarlehen - vom Gesetzgeber als besonders förderungswürdig eingestuft und somit in beiden Teilen des Vermögensbeteiligungsgesetzes entsprechend verankert worden ist, ist nicht abzusehen, daß diese Beteiligungsform an Bedeutung einbüßen wird.

Wenn in diesem Kontext von Arbeitnehmern als stillen Gesellschaftern die Rede ist, handelt es sich stets um die Form der typischen stillen Beteiligung. Ein atypisches stilles Gesellschaftsverhältnis hätte, aufgrund der steuerrechtlichen Mitunternehmerschaft, 73) "katastrophale Steuerfolgen" 74) für Arbeitnehmer und Unternehmen, die sich darin äußern, daß - analog zur Beteiligungsform als Kommanditist bei einer KG 75) - unter solchen Voraussetzungen alle Tätigkeitsvergütungen von Mitarbeitern, die beteiligt sind, zu den Einkünften aus Gewerbebetrieb im Sinne des § 15 Abs. 1 Nr. 2 EStG gehören. Das Unternehmen seinerseits hätte eine höhere Gewerbeertragsteuer zu tragen, da die Löhne und Gehälter der beteiligten Mitarbeiter als Gewinn betrachtet werden. 76)

Das Handelsrecht geht in den §§ 231 und 232 HGB von der Beteiligung des stillen Gesellschafters am Verlust des Unternehmens aus. Die Verlustbeteiligung wird allerdings auf die Einlage begrenzt. Diese Regel zur Verlustbeteiligung des stillen Gesellschafters kann abbedungen werden,

ohne daß der Charakter einer stillen Beteiligung dadurch verlorenginge. 77)

Im Falle eines Konkurses begegnen sich stille Gesellschafter mit Verlustbeteiligung und Gläubiger nicht auf einer Ebene. Es ist vielmehr so, daß der stille Gesellschafter erst befriedigt wird, wenn das Unternehmen alle anderen Verbindlichkeiten begleichen konnte. Die Risikofunktion wird bisweilen als Indiz dafür genommen, stille Beteiligungen unter den Eigenkapitalbegriff 78) bzw. die eigenkapitalähnlichen Mittel 79) zu subsumieren. Ganz anders Reuter, wenn er folgendes bemerkt: "Erst wenn die vermögensrechtliche Seite der stillen Beteiligung sich außer in dem Gewinnrecht in einem vorausgehenden Anteil am Liquidationserlös erschöpft, entsteht ... Risikokapital." 80)

Raettig hat sehr schlüssig herausgearbeitet, daß es problematisch ist, aufgrund von einzelnen Bestandteilen eines Finanzierungskontraktes eine Zuordnung zum Eigen- bzw. Fremdkapital vorzunehmen. Da es sich bei diesen Finanzierungsarten um juristische Kategorien handelt, kann nur die Vertragsart selbst zu einem Abgrenzungserfolg führen. Danach spricht man von Eigenkapital, wenn die Kapitalgeber rechtlich die Stellung von Eigentümern haben, und von Fremdkapital, wenn die Geldgeber dem Unternehmen als Gläubiger gegenüberstehen. 81) Da es sich bei einer stillen Beteiligung lt. § 230 Abs. 1 HGB um ein Gesellschafterverhältnis handelt, ergibt sich eine Zuordnung zum Eigenkapital.

Steuerlich allerdings - und das macht einen zusätzlichen Anreiz für die hier beschriebene Beteiligungsform aus - wird die typische stille Beteiligung wie das Darlehen behandelt mit dem Resultat, daß darauf entfallende Gewinnanteile als Betriebsausgaben den steuerpflichtigen Gewinn mindern. 82)

Beteiligungsbeispiel: 83)

"Den 43 Stammbeschäftigten wurde im Dezember letzten Jahres das Angebot vorgelegt, bis zu drei stille Beteiligungen im Nennwert von je 412 DM zu zeichnen. Diese dreifache Staffe­lung ergibt sich aus der Kombination des Höchstbetrages für vermögenswirksame Leistungen nach dem 4. VermBG (936 DM) mit dem neuen § 19a des EStG: Der Arbeitgeber kann der Arbeitnehmerleistung maximal 300 DM hinzufügen, für die keine Steuern und Sozialabgaben zu zahlen sind und die als Betriebsausgaben den zu versteuernden Gewinn senken. ...

Im Falle der Theodor Wieseler oHG, die dieses Modell voll ausschöpft, erwerben die Mitarbeiter stille Beteiligungen im Nennwert von 412, 824 oder 1236 DM und zahlen dafür 312, 624 oder 936 DM selbst. Auf den Gesamtbetrag der stillen Beteiligung wird eine jährliche Vorabverzinsung von 5% gewährt. Außerdem sind die Mitarbeiter an Gewinn und Verlust beteiligt. Die Gewinnbeteiligung ist sechs Monate nach dem Bilanzstichtag aus­zuzahlen, Verluste werden vorgetragen; sie sind auf die Gewinne folgender Jahre sowie auf Vermögensanteile anrechenbar. ... Die stille Beteiligung bleibt für mindestens 10 Jahre im Betrieb stehen. Die Rechte der stillen Gesellschafter vertritt ein dreiköpfiger Ausschuß."

1.4.1.2.3. Das Genußrecht/der Genußschein

Genußrechte/Genußscheine sind bis dato nicht annähernd so weit verbreitet wie die stille Beteiligung. Unter Berücksichtigung der Genußrecht-/--schein-Förderung im VermBetG ist zu erwarten, daß diesem Instrument in Zukunft eine größere Bedeutung zukommt.

In ihrem materiellen Gehalt, der aus Vermögensrechten

besteht und keine Verwaltungsrechte (Kontroll-, Mitsprache- und Informationsrechte) beinhalten darf, unterscheiden sich die verbrieften Genußrechte (Genußscheine) nicht von den unverbrieften (Genußrechte). 84) Eine gesetzliche Definition des Begriffes "Genußschein" gibt es weder im Handelsrecht noch in anderen Gesetzen. In den §§ 160 sowie 221 AktG werden lediglich Genußrechte erwähnt, ohne sie allerdings näher zu bestimmen. 85) Damit steht der Praxis ein Rechtsinstitut zur Verfügung, das sich sehr flexibel einsetzen läßt. Nicht zulässig ist lediglich eine Tilgung in Verbindung mit einer ausschließlich festen Verzinsung. Es würde sich damit nicht mehr um einen Genußschein, sondern um eine Schuldverschreibung handeln. 86)

Die vielseitige Verwendungsmöglichkeit der Genußrechte/-scheine deutet auf gewisse Ähnlichkeiten zur stillen Beteiligung - nicht nur in Bezug auf die Gesellschaftsform-unabhängigkeit - hin. "Der wesentliche Unterschied zwischen Genußrechten/Genußscheinen und beispielsweise einer stillen Beteiligung ist darin zu sehen, daß der Genußrechtseinhaber (auch Genußscheininhaber) keinerlei Mitwirkungs- und Kontrollrecht hat. Die übrigen Konditionen wie Gewinn- und Verlustbeteiligung bzw. Ausgestaltung der Sperrfrist können gleichermaßen vereinbart werden." 87) Aufgrund der fehlenden Mitgliedschaftsrechte gibt es keine Möglichkeit, in das Innenverhältnis eines Unternehmens einzugreifen, woraus m.E. eine prinzipielle Qualifikation des Genußrechtskapitals als Fremdkapital abzuleiten ist. 88)

Die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Genußrechte/-scheine nach dem Vermögensbeteiligungsgesetz spiegeln die prinzipielle Zielsetzung dieser Gesetzes-Initiative - Verbesserung der Risikokapitalausstattung der Unternehmen - insofern wider, als den genußberechtigten Mitarbeitern die Möglichkeit des Bezieheins eines gewinnunabhängigen Mindestzinses starken Einschränkungen unterliegt. Solche

Zusagen können nur dann gemacht werden, wenn eine Rückzahlung der Genußschein-Einlagen grundsätzlich ausgeschlossen ist oder sich ein Rückzahlungsanspruch nach der Wertentwicklung des Unternehmens richtet. Aber selbst dann ist die mögliche Höhe der Mindestverzinsung begrenzt: "Die Mindestverzinsung darf die Hälfte der in den Monatsberichten der Deutschen Bundesbank veröffentlichten Umlaufrendite festverzinslicher Wertpapiere zum Zeitpunkt der Ausgaben nicht überschreiten." 89)

Im Unterschied zur stillen Beteiligung kann hier also die Möglichkeit der Partizipation an der Wertentwicklung des Unternehmens durchaus in die Ausgestaltungen mit einbezogen werden. Weil allerdings der Genußschein bzw. das Genußrecht alle immateriellen Rechte ausschließt, liegt keine steuerliche Mitunternehmerschaft vor. 90) Einflußmöglichkeiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind dabei nicht in Anrechnung zu bringen. 91)

Zur steuerlichen Behandlung der Ausschüttungen auf Genußscheine wird nach Vertragsvereinbarungen unterschieden: Es wird differenziert nach Genußscheinen/-rechten, die ein Gewinnrecht und ein Recht auf einen Anteil am Liquidationserlös vorsehen und solchen, die nur eines dieser Rechte beinhalten. Bei der ersten Variante werden derartige Beträge unter die Gewinnverwendung gefaßt, während sie sonst als Betriebsausgaben geltend gemacht werden können. 92)

"Davon ausgehend, daß Mitarbeiter-Genußscheine immer am Gewinn beteiligen, ist das Recht auf einen Anteil am Liquidationserlös, also die Substanzbeteiligung, der ausschlaggebende Faktor für die steuerliche Behandlung." 93)

Beteiligungsbeispiel: 94)

"Die Hauptversammlung genehmigte in 1980 die Ausgabe von

bis zu 700.000 Stück Genußscheinen, was einem Budget von 35 Mio. DM entspricht. Sie lauten auf einen Nennwert von 50,- DM und sind Namenspapiere. Die Laufzeit der Namens-Gewinn-Scheine (NGS) ist - vorbehaltlich von Kündigungsrechten - unbeschränkt. Die BMW AG bietet ihren Mitarbeitern in einer jährlichen Zeichnungsaktion die Möglichkeit, eine bestimmte Anzahl von NGS zu erwerben. Die Zeichnungsstückzahl, der Ausgabebetrag und der BMW-Zuschuß werden in Anlehnung an die wirtschaftliche Situation des Unternehmens jährlich neu festgelegt. Der Ausgabebetrag der letzten Jahre lautete über 75,- DM. Dazu zahlte BMW einen Zuschuß in Höhe von 25,- DM, so daß ein Mitarbeiter 1984 als Eigenleistung 50,- DM aufzuwenden hatte. Insgesamt konnte er 12 NGS zeichnen.

Die Verrechnung des Kaufpreises erfolgt über die Lohn- und Gehaltsabrechnung. Der besondere Pfiff dabei ist, daß gleichzeitig die Erfolgsbeteiligung ausgeschüttet wird, um den Mitarbeitern die Finanzierung der Genußscheine zu erleichtern. Um eine attraktive Rendite zur Vermögensanlage zu gewährleisten, ist die Verzinsung der Papiere an den Dividendensatz gekoppelt. Darüber hinaus wird dem Mitarbeiter eine feste Mindestverzinsung in Höhe von 7% garantiert, um das Zinsrisiko weitgehend abzuschwächen.

Zur Sicherstellung, daß die hochrentierlichen Papiere innerhalb der Belegschaft bleiben, ist der Kreis der Bezugsberechtigten relativ eng gefaßt. NGS kann nur jener Mitarbeiter kaufen, der mindestens ein Jahr ungekündigt bei der AG oder einer 100%igen inländischen Beteiligungsgesellschaft beschäftigt ist. Wenn ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheidet, ist er jedoch verpflichtet, seine NGS an die BMW AG zum Ausgabebetrag zurückzugeben.

Die NGS sind mit einer 6jährigen Sperrfrist ausgestattet. Nach Ablauf dieses Zeitraumes haben die Mitarbeiter im Rahmen einer innerbetrieblichen NGS-Vermittlung die Mög-

lichkeit, NGS bei Bedarf zu veräußern oder auch hinzuzukaufen. Die innerbetriebliche Vermittlung soll erstmals im Herbst 1985 durchgeführt werden. Das Fazit lautet: Die bisherigen Erfahrungen mit dem NGS-Modell sind positiv. Es wird allgemein als fortschrittliches Modell anerkannt und von der Belegschaft in zunehmendem Maße akzeptiert."

1.4.1.3. Trennung von Eigentum und Verfügungsgewalt im Rahmen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

Es sollte deutlich geworden sein, daß die Eigentümer eines Unternehmens (ohne beteiligte Mitarbeiter) durch Geschenke an die Belegschaft ihrer Institution finanzielle Mittel zuführen können bzw. einen Abfluß verhindern - allerdings mit dem Risiko der zeitlichen Begrenztheit. Die Inanspruchnahme des Vermögensbeteiligungsgesetzes durch Zustandekommen einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung wirkt sich auf die Eigentumsverhältnisse zwischen bisherigen Unternehmern, der Belegschaft und dem Fiskus aus, wobei die Vermögenszunahme der Arbeitnehmer im wesentlichen durch die öffentliche Hand und an zweiter Stelle durch das betreffende Unternehmen finanziert wird. Vom Standpunkt der Belegschaft fällt die Zunahme ihres Eigentums mit der Verfügungsgewalt - unabhängig davon, wer die Mittel finanziert - zeitlich auseinander (Sperrfrist).

Der gleiche Sachverhalt bedeutet für die Institution Unternehmung eine relative Akkumulation von Finanzmitteln, die die Form sowohl des Fremd- als auch des Eigenkapitals annehmen können. Für die Verfügungsgewalt der Mittel wird das Unternehmen vom Staat in die Pflicht genommen insofern, als es an die Belegschaft das Eigentum an Vermögens teilen einer bestimmten Größenordnung abzutreten hat und - nach einer Sperrfrist - auch die Verfügungsgewalt.

		I ohne Beteiligung	II mit Beteiligung	II ./. I
Unternehmen	Verfügung	111,90	612,-	+ 500,10
	Eigentum	111,90	-	./. 111,90
Arbeit- nehmer	Verfügung	-	./. 240,24 (./. 312 + 71,76*)	./. 240,24
	Eigentum	-	612,-	+ 612,-
Staat	Verfügung	188,10	./. 71,76	./. 259,86
	Eigentum	188,10	./. 71,76	./. 259,86

* 23% von 312,- DM

Tabelle 4: Ein "612-DM-Modell" mit seinen Wirkungen
auf Eigentum und Verfügungsgewalt

Den Gedanken will ich an einem "612-DM-Modell" (Tabelle 4) erläutern. Inhaltlich handelt es sich um das in Kapitel 1.2.3. angeführte erste Zahlenbeispiel. Zur Erinnerung: Ein Arbeitgeber legt seinen Mitarbeitern ein Angebot vor, sich mit 612 DM am Unternehmen auf Darlehnsbasis zu beteiligen. Die Eigenleistung des Arbeitnehmers beträgt 312 DM, während die verbleibenden 300 DM die Form eines Vermögensvorteils erhalten (§ 19a EStG). Das Darlehen wird zu 4% über eine Laufzeit von sechs Jahren verzinst. Die Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf 23% Sparzulage.

Der Tabelle 4 ist zu entnehmen, daß dem Unternehmen aufgrund der Darlehnsforderung zusätzliche finanzielle Mittel in Höhe von 500,10 DM zur Verfügung stehen, wobei der "Preis" dafür - abgesehen von den 4% Zinsen - 111,90 DM beträgt. Die an den Arbeitnehmer zu entrichtenden Zinsen werden von dem neugebildeten Eigentum des Betreffenden, also von 612 DM, berechnet. Bei einer Laufzeit von sechs Jahren resultieren daraus Zinsen in Höhe von 162,38 DM. Da durch die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung für das Unternehmen keine weiteren Schuldverhältnisse entstehen, kann man zusammenfassend sagen, daß die zusätzliche Finanzkraft in Höhe von 500,10 DM einen Aufwand von 274,28 DM (111,90 + 162,38) verursacht, was einem Zinssatz von 7,6% 95) entspricht.

Dieser Zins erscheint in einem günstigeren Licht, wenn das Beteiligungsmodell modifiziert wird. In dem von mir benannten Beispiel erhält der Arbeitnehmer im Vergleich zu seiner Eigenleistung (312 DM) einen großzügigen Vermögensvorteil. "Solche 'saftigen' Unternehmenszuwendungen sind allerdings eher die Ausnahme. Überwiegend bedient man sich der Staffelnung 312 DM Eigenleistung und 100 DM Unternehmenszuwendung." 96) Analog zum eben analysierten Modell handelt es sich hier um ein sogenanntes "412-DM-Modell", das in Tab. 5 dargelegt wird.

		I ohne Beteiligung	II mit Beteiligung	II ./. I
Unternehmen	Verfügung	37,29	412,-	+ 374,71
	Eigentum	37,29	-	./. 37,29
Arbeit- nehmer	Verfügung	-	./. 240,24 (./. 312 + 71,76*)	./. 240,24
	Eigentum	-	412,-	+ 412,-
Staat	Verfügung	62,71	./. 71,76	./. 134,47
	Eigentum	62,71	./. 71,76	./. 134,47

* 23% von 312,-

Tabelle 5: Ein "412-DW-Modell" mit seinen Wirkungen
auf Eigentum und Verfügungsgewalt

In diesem Fall stehen dem Unternehmen zusätzliche finanzielle Mittel in Höhe von 374,71 DM zur Verfügung. Der Preis ohne Zins beläuft sich auf 37,29 DM. Mit 4% zu verzinsen gilt es in diesem Fall 412 DM, was zu einem Zinsaufwand von 109,31 DM führt. Analog zum zuerst genannten Beispiel entsteht dem Unternehmen ein Aufwand von 146,60 DM (37,29 + 109,31) für die zusätzlichen Mittel von 374,71 DM. Der Zinssatz in diesem Fall beläuft sich auf 5,7%. 97) Die differenten Zinssätze in beiden Beispielen haben ihren Grund in der Relation von "eingebrachte vermögenswirksame Leistung des Arbeitnehmers" zu "vom Unternehmen gewährter Vermögensvorteil", was folgende finanzmathematische Formel zum Ausdruck bringt:

$$K = 100 \left(z \cdot n \sqrt{\frac{V + L}{L + E}} - 1 \right)$$

K = vom Unternehmen zu zahlender effektiver Zinssatz für zusätzliche Finanzierungsmittel (Kapitalkosten)

n = Laufzeit der Kapitalanlage

V = Vermögensvorteil

L = vom Arbeitnehmer zu zahlende vermögenswirksame Leistung

E = Steuerersparnis (62,7/100 * V)

p = vom Arbeitgeber gewährter Zins auf den Kapitalanteil

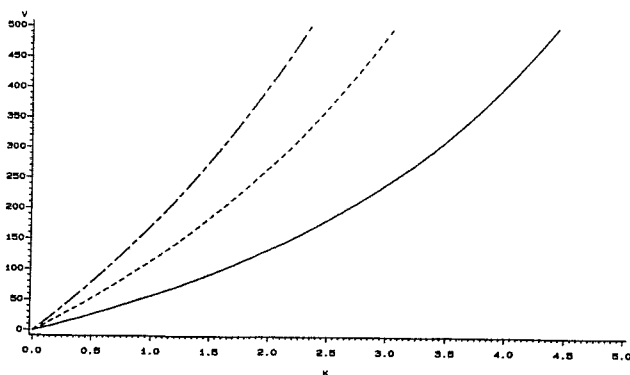
z = (p/100 + 1)

Die Anwendung der Abzinsungsmethode führt m.E. zu treffen- den Aussagen bezüglich der Kapitalkosten 98). Neben der Laufzeit sind in die Formel demnach die dem Unternehmen *zusätzlich* zur Verfügung stehenden Finanzmittel (L + E) sowie die *dafür* entstehenden Aufwendungen einzubeziehen.

Die hier dargelegte Abhängigkeit der Größe "K" von fünf

Variablen läßt eine pauschalisierte Aussage, daß die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung "zu teuer" sei, nicht zu. 99) Diverse Variationsmöglichkeiten sprechen dagegen, wobei allerdings stets die Seite der kapitalgebenden Mitarbeiter zu berücksichtigen ist.

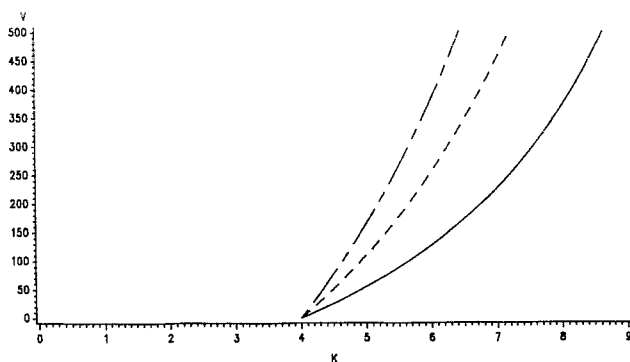
Die folgenden exemplarischen Kurvenverläufe veranschaulichen den Zusammenhang zwischen "V" und "K", wobei die Laufzeit 6 Jahre beträgt und von einer Verzinsung abgesehen wird ($p = 0$). Variiert wird hier "L" um jeweils 312,- DM.



Legende: — L=312,- DM; --- L=624,- DM; - — L=936,- DM

Kapitalkosten der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ("z" = 1)

Unter zusätzlicher Berücksichtigung eines vom arbeitgebenden Unternehmen gewährten Zinses ("p" = 4) ergeben sich c.p. die nachstehenden Kurvenverläufe.



Legende: ——— L=312,- DM; --- L=624,- DM; - — L= 936,-DM

Kapitalkosten der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ("z" = 1,04)

Wie die Formel zur Berechnung der Kapitalkosten zum Ausdruck bringt, handelt es sich bei der aus "p" resultierenden Größe "z" um einen Faktor, der auf "K" wirkt. Da "p" auf den *gesamten* Kapitalanteil ("V" + "L") zu zahlen ist, steigt die Wirkung von "p" auf "K" mit Zunahme von "V", während ohne einen gewährten Vermögensvorteil ("V" = 0) die Kapitalkosten (K) ausschließlich den gewährten Zins (p) beinhalten, weshalb alle drei Kurven in "V" = 0/"K"= 4 ihren Ausgangspunkt haben.

Die exemplarischen Kapitalkostenverläufe stellen eine mögliche Entscheidungsgrundlage dar. Ob es sich letztendlich bei einer Variante der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung um eine günstige Finanzierungsbeziehung handelt, ist nur

durch einen Vergleich mit möglichen Alternativen zu beurteilen. Staatliche Subventionen auf seiten der Arbeitnehmer als Kapitalgeber und auf seiten der Unternehmen als Kapitalnehmer ermöglichen es prinzipiell, die Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Finanzierungsentscheidungen ernsthaft mit einzubeziehen. "Viel-fach bewegen sich die Zinsen, die die Firmen ihren Mitarbeitern für die Kapitalüberlassung zahlen, zwischen den entsprechenden Spar- und Kreditzinsen. Unternehmen und Mitarbeiter teilen sich also zum beiderseitigen Vorteil die Zinsspanne der Geldwirtschaft." 100)

Gelingt es dem Unternehmen also, einen Teil des staatlich gewährten Vorteils auf sich zu ziehen, um über einen relativ zinsgünstigen Kredit zu verfügen, kann dadurch - selbst bei Darlehnsfinanzierung - die Eigenkapitalausstattung günstig beeinflusst werden und zwar immer dann, wenn dieser Vorgang die Gesamtkapitalrentabilität über die Fremdkapitalzinsen ansteigen bzw. weiter ansteigen läßt (Leverage-Effekt).

Die Bundesregierung schreibt der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eine weitere auf die allgemeine Zinsentwicklung bezogene Wirkung zu: Die vorgesehenen Maßnahmen (1. VermBetG, d. Verf.) können je nach ihrer Inanspruchnahme durch Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer zu einer Entlastung des Kapitalmarktes und darüber hinaus tendenziell zu einer Zinssenkung führen. Die Auswirkungen auf das Preisniveau und das Verbraucherniveau lassen sich jedoch im einzelnen, wie insgesamt, vorab nicht quantifizieren. 101)

1.4.1.4. Diskussion der Modellrechnung von Schneider

Den Zahlen der Tab. 4 ist zu entnehmen, daß die dem Unternehmen zusätzlich zur Verfügung stehenden 500,10 DM vom Staat zu 52% (259,86 DM) durch Abtretung/Verzicht auf

das Eigentum und zu 48% (240,24 DM) vom Arbeitnehmer durch eine Abtretung der Verfügungsgewalt finanziert werden. Im zweiten Beispiel steigt der relative Anteil des Belegschaftsmitglieds auf 64,1% (240,24 DM), während die staatlichen Subventionen auf 35,9% (134,47 DM) sinken. Der prozentuale Anteil der Arbeitnehmer nimmt also in dem Umfang zu, wie der vom Unternehmen gewährte Vermögensvorteil abnimmt.

Auch Schneider stellt Berechnungen darüber an, inwieweit der Staat an den in diesem Zusammenhang entstehenden zusätzlichen Mitteln der Unternehmensfinanzierung beteiligt ist. Er kommt zu dem Ergebnis von 99% 102), die von meinen Werten so stark abweichen, daß mir eine eingehendere Betrachtung angebracht erscheint:

In Schneiders Betrachtung werden zwei Situationen gegenübergestellt: 103)

1. Ein Unternehmen behält 100,-- DM Gewinn vor Steuern. Daraus werden 37,29 DM versteuerter Gewinn unter Berücksichtigung von 56% Einkommen- bzw. Körperschaftsteuer sowie einem Hebesatz der Gewerbesteuer von 360%. Die Einnahmen des Fiskus belaufen sich also auf 62,71 DM.
2. Das Unternehmen gewährt eine Vermögensbeteiligung in Form eines Vermögensvorteils von 50,-- DM und von 50,-DM als vermögenswirksame Leistung. Diese Alternative führt in Schneiders Berechnungen dazu, daß die Staatseinnahmen - im Vergleich zur 1. Alternative - auf Null sinken. 104) Das betreffende Unternehmen verfügt nun über 100,-- DM Finanzierungskapital. Die Zunahme entspricht den staatlichen Einbußen.

In dem Beispiel gelangt man zu der Aussage, daß der Staat praktisch die gesamten zusätzlichen Finanzmittel des Un-

ternehmens aufbringt dadurch, daß das, was der Arbeitnehmer als seinen Aufwand ansehen muß, da er den Betrag aus seinem Nettoeinkommen bezahlt, als durch die Beteiligung zustandegekommene *zusätzliche* Betriebsausgabe des Unternehmens erscheint. Die Betriebsausgaben erhöhen sich also nicht nur um den gewährten Vermögensvorteil, sondern zudem um die vermögenswirksame Leistung.

Diesen Fall gibt es nur unter einer einzigen Voraussetzung: Der Unternehmer gewährt *erstmalig* eine vermögenswirksame Leistung. Dadurch werden dann aber nicht Gewinnanteile in Betriebsausgaben verwandelt; sondern es fallen ganz gewöhnliche Aufwendungen, die durch den Betrieb des Steuerpflichtigen veranlaßt sind (Personalaufwand), an. Das Unternehmen müßte desweiteren dem Arbeitnehmer eine Beteiligung anbieten, die er dann akzeptiert, wobei es wichtig ist darauf hinzuweisen, daß die vom Arbeitgeber gewährte Zulage zu den vermögenswirksamen Leistungen nicht an die Beteiligung im eigenen Unternehmen geknüpft werden darf, da sonst die vermögenswirksame Leistung als solche nicht anerkannt - und gefördert - wird (§ 12, 5. VermBG Prinzip der Freiwilligkeit). Das Unternehmen hat also die Betriebsausgabe mit den steuerlichen Konsequenzen für vermögenswirksame Leistung in jedem Fall, so daß durch einen vom Unternehmer gewährten Vermögensvorteil die Staatskasse nicht auch noch zusätzlich durch vom Arbeitgeber gewährte vermögenswirksame Leistungen strapaziert wird.

Eine m.E. sinnvolle Gegenüberstellung bestünde darin, wenn man einen Betriebsausgabeneffekt für 100,-- DM beibehalten will, die vermögenspolitischen Bedingungen aufzuzeigen, unter denen das Unternehmen bereit wäre, den Vermögensvorteil von 100,-- DM zu gewähren. Das könnte z.B. mit einer Anlage von 312,-- DM vermögenswirksamer Leistung am eigenen Unternehmen verknüpft sein, womit dann meine Ausführungen zum "412-DM-Modell" (Tab. 5 mit den entsprechenden Erläuterungen) herangezogen werden könnten.

Trotz meines Einwandes zu Schneiders Ausführungen bleibt das Faktum, worauf er hinweisen will, bestehen: der Fiskus ist durch Subventionen maßgeblich am Zustandekommen der Finanzierungsbeziehung beteiligt. Die Frage allerdings, ob es sich dabei um sinnvolle Ausgaben handelt, ist - meine ich - am Verhältnis von Kosten zu Nutzen zu bemessen, und nicht nur am Ausmaß der Subvention.

Auch auf die Gefahr hin, daß man mir eine Wiederholung zum Vorwurf macht, will ich an dieser Stelle nochmals auf das im Jahreswirtschaftsbericht zu Papier gebrachte Ziel der Bundesregierung hinweisen. "Durch Vermögenspolitik in Arbeitnehmerhand wird eine wachstums- und beschäftigungsfördernde *Lohnpolitik* erleichtert. *Dies* (Hervorhebungen durch d.Verf.) ist eine wichtige Möglichkeit, die Kapitalbasis der Unternehmen zu verbessern..." 105) Die Intention der Bundesregierung besteht also darin, mit dem Gesetz einen lohnpolitischen Impuls ohne Zwangscharakter zu setzen. Personalkostenveränderungen, die sich dadurch ergeben, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer - in welcher Form auch immer - das gesetzlich kodifizierte Angebot annehmen, wirken sich mittelbar auf die Kapitalausstattung eines Unternehmens aufgrund des Erfolgscharakters dieser Größe aus. Relative Personalkostenminderungen mindern damit den Verlust bzw. erhöhen den Gewinn, berühren also in jedem Fall das Eigenkapital als absolute Größe.

Während also der Liquiditäts- und Kapitalaspekt einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung die *unmittelbaren* Finanzierungswirkungen mit den entsprechenden Konsequenzen für die Vermögensseite und das Kapital (Eigen- und Fremdkapital) aufzeigen - worauf sich die Literatur in der Regel konzentriert - , gilt es nun, den *mittelbaren* Finanzierungsaspekt mit seinen ausschließlichen Wirkungen auf das Eigenkapital-Quantum herauszuarbeiten. Damit steigt selbstverständlich nicht quasi automatisch die vertikale Eigen-

kapital-Quote, handelt es sich doch dabei um ein Verhältnis, welches aus zwei Faktoren besteht, die veränderbar sind.

Nach der Analyse des lohnpolitischen Potentials der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung wird man erneut vor die Frage gestellt, ob die oben ermittelten staatlichen Subventionen nicht eventuell doch ein sinnvolles wirtschaftspolitisches Angebot darstellen. Diese weitergehende Frage wird in wissenschaftlichen Abhandlungen sehr stiefmütterlich behandelt, was seinen Grund wohl nicht zuletzt darin hat, daß unternehmenspolitische Praxis und staatliche Absichten häufig recht weit auseinanderklaffen.

1.4.2. Potentielle *mittelbare* Wirkungen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf die Eigenkapitalhöhe durch Personalkostenstrukturänderung

Mit Ausnahme der Pensionsrückstellungen handelt es sich bei den Personalkosten - einschl. der dazu gehörenden Nebenkosten - um auszahlungsgleiche Aufwendungen. Liquidität und Eigenkapital werden demzufolge im gleichen Umfang von dieser Größe affiziert. Vom betriebswirtschaftlichen Standpunkt betrachtet beinhaltet also eine Veränderung des Lohns/Gehalts zu Lasten der betroffenen Arbeitnehmer eine den *beiden* etwaigen Konkursgründen - Illiquidität und Überschuldung - entgegenwirkende Maßnahme.

In diesem Zusammenhang ist die aktuell geführte Diskussion zur Flexibilisierung der Personalkosten zu sehen. Es handelt sich dabei um die (teilweise) Anpassung der Löhne und Gehälter an den jeweiligen zu erzielenden Absatz. 106)

Die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Produktionsfaktors Arbeit lassen sich in zwei Bereiche gliedern: 107)

- Formen der mengenmäßigen Anpassung
- Formen der Preisanpassung.

Bei bestimmten Modellen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung kann es zu Formen von Preisanpassungen des Faktors Arbeit kommen. Um einen Überblick über die aktuellen Maßnahmen zur Lohn-/Gehaltspolitik insgesamt zu geben, soll vorher auf die quantitativen Anpassungsmöglichkeiten kurz eingegangen werden; denn unter diesen Voraussetzungen kann man die möglichen aus einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung resultierenden Personalkostenanpassungen realistischer deuten.

1.4.2.1. Flexibilisierung der Personalkosten durch quantitative Anpassung

Unter diesem Gesichtspunkt stehen zwei Formen zur Verfügung: 108)

- Reduzierung der Zahl der Beschäftigten
- Reduzierung der Arbeitszeit.

Die Möglichkeiten der Personalkostenflexibilisierung sind mit der Verabschiedung des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) 109) erweitert worden: Der erleichterte Abschluß befristeter Arbeitsverträge, auch für nichtbefristete Tätigkeiten, sowie die aktuellen Regelungen zur Teilzeitarbeit und die Erweiterung der Leiharbeit sind die verschiedenen möglichen Organisationsformen, um eine teilweise Übereinstimmung zwischen der Nachfrage nach und der - aufgrund bestehender Arbeitsverträge - angebotenen Arbeitsleistung mit der entsprechenden Bezahlung zu erreichen und möglichst komplikationslos aufrechtzuerhalten. 110)

Zugleich mit dem BeschFG hat das Arbeitsministerium ein

neues Arbeitszeitgesetz, die Reform der Arbeitszeitordnung von 1938, vorgelegt. Der auftragsabhängige Einsatz der Mitarbeiter kommt hier deutlich zum Ausdruck, wenn den Betrieben die Abgeltung von Überstunden in Freizeit nahegelegt wird, wobei Ausgleichszeiträume von einem Jahr und mehr möglich sind. Die Fragen der Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit werden, "wie es den Grundsätzen der sozialen Marktwirtschaft entspricht, den Tarifvertragsparteien, den Betriebsparteien und den Arbeitsvertragsparteien überlassen." 111)

Dieses Angebot ist bereits im aktuell gültigen Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie positiv aufgenommen worden. 112) Wenn auch die Seite der Unternehmen solchen Flexibilisierungsvorhaben bisweilen sehr skeptisch gegenübersteht, werden in jüngster Zeit auch aus diesem Bereich positive Stimmen laut. 113)

1.4.2.2. Flexibilisierung der Personalkosten durch Preisanpassung des Faktors Arbeit auf der Basis von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

Die Flexibilisierung der Personalkosten durch Preisanpassung des Faktors Arbeit kann durch Herabsetzung des Lohnsatzes - als generelle Maßnahme oder individuelle Absprache - erfolgen. Desweiteren gibt es die Möglichkeit, Teile des Lohns/Gehalts in Abhängigkeit von der Unternehmenssituation zu zahlen. 114)

Beide Varianten *können* im Rahmen von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen auftreten.

Mitarbeiter, die am Kapital des arbeitgebenden Unternehmens beteiligt sind, haben einen Teil ihres Lohns/Gehalts nicht konsumiert, sondern investiert. Die Höhe der Perso-

nalkosten wird dadurch nicht beeinträchtigt. 115) Allerdings fallen die Kosten und entsprechenden Auszahlungen zeitlich auseinander mit der finanzwirtschaftlichen Konsequenz, daß dem Unternehmen Einzahlungen aus Umsatzerlösen vor den hier relevanten Auszahlungen verfügbar sind - eine Finanzierungsform, die aus dem Bereich der Bildung von Rückstellungen bekannt ist. Das flexible Element besteht in folgendem: Bei vereinbarter Verlustbeteiligung können kalkulierte Kosten und Zahlungsbetrag voneinander in der Höhe abweichen und zwar in Abhängigkeit vom Geschäftserfolg. Ohne Verlustbeteiligung ergibt sich keine Flexibilisierung im Personalbereich.

Die Verknüpfung von Erfolgs- mit der Kapitalbeteiligung (laboristische Kapitalbeteiligung) ist nur eine besondere Form der Mittelherkunft. Bei der laboristischen Kapitalbeteiligung stellt der zur Disposition stehende anzulegende Betrag eine abhängige Variable dar. Festzuhalten ist, daß ohne Erfolgsbeteiligung die Personalkosten eine konstante Größe darstellen, während sonst ein zusätzliches flexibles Element Berücksichtigung findet. 116)

Weiterhin ist es denkbar, daß die aus den Kapitalbeteiligungen bzw. Arbeitnehmerdarlehen zu erzielenden Einkünfte (Renditen/Zinsen) auf mögliche Personalkostenentwicklungen als Bestandteil einer Lohn-/Gehaltserhöhung angerechnet werden. Unter dieser Voraussetzung ergeben sich folgende finanzwirtschaftliche Konsequenzen:

Die Zuwendungen aus einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung führen dann zu (teilweise) niedrigeren Lohn-/Gehaltsabschlüssen, so daß sich die Einnahmequellen für die Mitarbeiter insofern verändern, als zu den Lohn-/Gehaltszahlungen die Einnahmen aus der Beteiligung hinzutreten. Das so vom Unternehmen bezogene verfügbare Einkommen kann auf diese Weise - in Relation zur "normalen" Lohn-/Gehaltsentwicklung - unbeeinträchtigt bleiben, positiv oder negativ

abweichen. Aus der Sicht des Unternehmens gibt es einen bedeutenden Unterschied in der Betrachtung dieser beiden Zahlungsströme: Hinsichtlich der Kostenstruktur stellen die Ausgaben aus einer Finanzanlage des Arbeitnehmers am Unternehmen *keine alternativen Kosten* für mögliche zusätzliche Personalaufwendungen dar. Diese Ausgaben sind keine Kosten für das Personal, auch wenn den Arbeitnehmern die Beträge zufließen, sie stellen vielmehr *Kapitalkosten* für *zusätzlich* verfügbare Mittel dar, die sonst an Kreditinstitute o.ä. zu entrichten wären. Unter zusätzlicher Berücksichtigung der Ausführungen zu den Kapitalkosten gilt nun, daß Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung also doppelt auf die Höhe des Gewinns und damit indirekt des Eigenkapitals wirken *kann*: Relative Personal- und Kapitalkosten-senkung.

Mit dem § 19a EStG unter weiterer Berücksichtigung des § 4, Abs. 5 EStG (Betriebsausgabeneffekt) erhält der eben ausgeführte Gedanke eine neue Variante. Vermögensvorteile teilweise oder ganz als Alternative zu Lohn-/Gehaltszahlungen betrachtet, zeitigen den eben genannten Kostenstruktureffekt; denn auch bei diesen "Geschenken" handelt es sich um Kapitalkosten, während die Personalkosten relativ sinken können. Diese Argumentation hat die Personalnebenkosten stets in die Überlegung mit einzubeziehen.

Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung kann also zu Wettbewerbsvorteilen durch relative Kostensenkungen führen, was ich als *mittelbare* Wirkung auf die Höhe des Eigenkapitals bezeichne, da höhere Gewinne/niedrigere Verluste stets diese Größe positiv beeinträchtigen. Diese Wirkungen treten unabhängig von der Art des Finanzierungskontraktes zwischen dem Unternehmen und der Belegschaft auf, gelten demzufolge auch für Darlehnsvereinbarungen. Zum VermBetG geäußerte Kritiken, daß Fremdkapitalbeziehungen nicht in den Kontext der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung passen, weil dadurch lediglich der Fremdkapitalanteil ansteigt,

bleiben auf der Ebene der unmittelbaren Wirkungen und greifen damit m.E. zu kurz.

Der Gesetzgeber hat - vom Standpunkt der *nationalen* Ökonomie - Interesse an einer weitgehenden Verbreitung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung durch Tarifverträge. "Die gegenwärtige vorrangige Belegung von Wachstum und Beschäftigung erfordert eine Stärkung der Investitionsfähigkeit durch eine bessere Kapitalausstattung der Unternehmen. Durch Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer kann die erforderliche Zurückhaltung bei den *Nominallohnabschlüssen* (Hervorhebung, d. Verf.) erleichtert werden." 117)

Unter dem Aspekt der Verbreitung der Vermögensbildung und damit auch der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung wird im Vermögensbildungsgesetz den kleineren Unternehmen (bis 60 Arbeitnehmer ausschließlich der Schwerbehinderten und der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) ein besonderes steuerpolitisches Angebot unterbreitet, das nur dann wahrgenommen werden kann, wenn vom Unternehmen erbrachte Summen der vermögenswirksamen Leistung an die Belegschaft in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung und *nicht* einzelvertraglich kodifiziert sind (§ 15 in Verbindung mit § 11, 5. VermBG).

Das steuerpolitische Angebot besteht darin, daß diese Unternehmen 15% der von ihnen erbrachten Summe der vermögenswirksamen Leistungen, höchstens aber 3.000,- DM auf die Einkommen-/Körperschaftsteuer anrechnen können (§ 15, 5. VermBG). Vom Arbeitgeber gezahlte vermögenswirksame Leistungen sind Personalaufwendungen. Diese Regelung stellt demzufolge eine mögliche Personalaufwandssubvention dar.

Auch der § 19a EStG sieht im Absatz 7 die Möglichkeit einer tarifvertraglichen Regelung (für Darlehnsforderungen) vor. Der Gesetzgeber setzt damit in beiden Teilen des

VermBetG Bedingungen für eine Verallgemeinerung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. In diesem Zusammenhang ist noch einmal die Frage nach der hier relevanten Subvention aus der Staatskasse aufzuwerfen. Ich meine, daß die Belastungen des Haushaltes nicht das ausschließliche Kriterium darstellen sollten. Vielmehr enthält diese Gesetzesinitiative eine Möglichkeit zur Verallgemeinerung der Kostenstrukturänderung mit dem Resultat einer allgemeinen Wettbewerbsverbesserung. Diese kann zurückwirken auf zukünftige Einnahmen des Fiskus sowie zur Geldwertstabilität beitragen - wenn auch im bescheidenen Umfang.

1.5. Zusammenfassung

Nach der Würdigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist zu konstatieren, daß sich die in der Öffentlichkeit geführte vermögenspolitische Diskussion in jüngster Zeit - spätestens seit Verabschiedung des 1. VermBetG zum 1.1.84 - deutlich gewandelt hat: in der Vergangenheit hat als wesentlicher Maßstab zur Beurteilung eine "gerechte Verteilung" des gesellschaftlich vorhandenen Reichtums gegolten. Aussagen darüber, daß z.B. 70% des Eigentums an gewerblichen Unternehmen auf nur 1,7% 118) aller privaten Haushalte in der Bundesrepublik entfielen, haben den Auftakt zu kontrovers geführten Diskussionen dargestellt.

Dieser - quasi gesellschaftspolitische - Aspekt ist einem primär wirtschaftspolitischen gewichen, was nicht nur der Titel einer unlängst erschienenen vermögenspolitischen Fibel ("Zwölfmal mehr Kapital" 119)) deutlich zum Ausdruck bringt.

Die differenziertere Formulierung von Sturm enthält m.E. den derzeitigen allgemeinen Tenor der Auseinandersetzungen. "Nach Angaben der Bundesbank sind das 2.000 Mrd. DM

(das Geldvermögen der privaten Haushalte, d.Verf.), die in manchen windigen Anlagen schlummern, dagegen nur allzu selten den Weg ins Produktivvermögen finden. Da nun gleichzeitig viele mittelständische Betriebe über Kapitalmangel klagen, käme ein Abhilfe versprechendes Vermögensbildungsgesetz gerade recht." 120)

Diskussionsgegenstand ist also nicht mehr die Frage, wie vorhandenes oder hinzuwachsendes Kapital auf andere Eigentümer zu überschreiben ist. Es geht vielmehr um eine Wertformänderung des sich aktuell bzw. zukünftig in Privatbesitz befindlichen - und nicht gewerblich genutzten - Geldvermögens. "In den achtziger Jahren bedeutet Mitarbeiterbeteiligung nichts anderes als Einflußnahme auf das Sparverhalten der Arbeitnehmer." 121) Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Anlagemöglichkeiten vorhanden sind, Unternehmen also das Kapital von Mitarbeitern nachfragen.

Die Analyse der gesetzlichen Bedingungen zwecks Realisierung der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung unter neo-institutionalistischen Gesichtspunkten hat gezeigt, daß auf dieser Basis ein durchaus ergiebiges Finanzierungsinstrument entstehen kann. M.E. besteht somit die Möglichkeit, daß sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als potentielle Kapitalanbieter als auch die der Unternehmen als potentielle Kapitalnachfrager hinreichend Berücksichtigung finden.

Finanzierungsbeziehungen auf der Grundlage des Vermögensbeteiligungsgesetzes wirken dem Risiko des Kapitalabzugs durch Sperrfristen entgegen, berücksichtigen aber gleichzeitig die besonderen Interessen der Arbeitnehmer, wenn sie in Ausnahmesituationen (z.B. Erwerbslosigkeit, Arbeitslosigkeit) auf dieses Geld als Konsummittel angewiesen sind.

Diverse Anlageformen bieten die Möglichkeit, hinsichtlich

der mit den Beteiligungen/Arbeitnehmerdarlehen verbundenen Zahlungen die Seite der Kapitalnehmer und die der Kapitalgeber einzubeziehen. Das Interesse der Unternehmen, erfolgsunabhängige Zahlungen zu vermeiden, und das Interesse der Arbeitnehmer an regelmäßigen Zahlungen kann in einer Kompromißlösung insofern berücksichtigt werden, als teilweise erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Zinsen/Renditen gewährt werden.

Der stets risikobehaftete Charakter einer Investition in der freien Marktwirtschaft läßt das Interesse des Kapitalnachfragers daran entstehen, daß der Financier einen Teil des Risikos übernimmt. Hier ergeben sich Besonderheiten bei der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, wenn man sie "normalen" Finanzierungsverträgen gegenüberstellt, die mit den Vertragsparteien - Arbeitnehmer und Arbeitgeber - zusammenhängen. Da Arbeitnehmer nur bedingt in der Lage sind, ein Portefeuille zwecks Risikostreuung zu bilden, ist es für sie besonders wichtig, das Risiko der Anlage am arbeitgebenden Unternehmen so realistisch wie möglich einzuschätzen. Hierfür reicht es allerdings nicht, Informationsmaterial verfügbar zu haben. Es muß vielmehr auch im Sinne eines Kapitalanbieters interpretiert werden können. Auch dazu sind Arbeitnehmer - aus den verschiedensten Gründen - nur sehr bedingt in der Lage.

Hinzu kommt, daß nach dem Zustandekommen des Finanzierungsvertrages Kapitalnehmer darum bedacht sind, Investitionsentscheidungen nach ihren Interessen zu treffen. "Normale" Kapitalgeber versuchen, einem möglichen daraus resultierenden Nachteil durch weitere Informationen, Geschäftsführungs- und Vertretungsrechte entgegenzuwirken. Diese Maßnahmen setzen wiederum einen fundierten Kenntnisstand voraus und können von Mitarbeitern kaum genutzt werden.

Eine Kompensation dieser Nachteile für Arbeitnehmer als Kapitalgeber könnte praktisch nur durch eine(n) deutlich überdurchschnittliche(n) Rendite/Zins erfolgen. Als Konsequenz daraus ergeben sich ebenfalls überdurchschnittliche Kapitalkosten für den Arbeitgeber als Kapitalnachfrager mit dem Resultat, daß diese Finanzierungsalternative wegen mangelnder Attraktivität nicht genutzt wird. Mit anderen Worten: die besondere Finanzierungsbeziehung Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung kommt nur dann zustande, wenn den Arbeitnehmern überdurchschnittliche Zinsen/Renditen gezahlt werden können, ohne daß die Kapitalkosten für das Unternehmen zu einer insgesamt ablehnenden Haltung führen.

Hier setzt die aktuelle staatliche Vermögenspolitik ein. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen bieten die Möglichkeit (Prinzip der Freiwilligkeit) der Renditen-/Zinssubventionierung für kapitalbeteiligte Arbeitnehmer.

Die Analyse der möglichen Renditen/Zinsen sowie der Kapitalkosten zeigt, daß diese besondere Finanzierungsbeziehung eine ernst zu nehmende Alternative darstellt, wobei für die Seite der Kapitalnachfrager neben dem Vermögensbeteiligungsgesetz als wesentliche zusätzliche Rahmenbedingung der § 4, Abs. 5 EStG (Betriebsausgabeneffekt) zum tragen kommt.

Wenn die Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung unter Kapitalkostengesichtspunkten schon in einem nicht ungünstigen Licht erscheint, kann die positive Wirkung unter der Voraussetzung verstärkt werden, daß die aus einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung resultierenden Zuwendungen des Unternehmens an die Arbeitnehmer (teilweise) auf zukünftige Lohn-/Gehaltsentwicklungen angerechnet werden. Somit kann eine positive Wirkung hinsichtlich der Kapitalkosten und der Personalkosten erzielt werden, was unter finanz- und wettbewerbspolitischen Gesichtspunkten attraktiv erscheint.

Nach den Ergebnissen dieser Analyse muß es verwundern, daß von der Finanzierungsvariante Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nur recht sparsam Gebrauch gemacht wird. Die Auswertung einer empirischen Erhebung, die die unternehmerische Akzeptanz zu diesem Komplex untersucht, soll das Defizit näher untersuchen. Ergänzend dazu wird nach der empirischen Untersuchung eine Analyse von Einschätzungen auf der Arbeitnehmerseite durchgeführt.

1.6 Anmerkungen zum Abschnitt "Das Vermögensbeteiligungsgesetz (VermBetG) als Rahmenbedingung zur Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung"

- 1) BGBI (1983 I), S. 1592-1597 (1. VermBetG); BGBI (1986 I), S. 2595-2609 (2. VermBetG)
- 2) Ich schließe mich hiermit der weiter gefaßten Definition an, wie sie z.B. auch von Schanz, G. (1985) in seinem Buch "Mitarbeiterbeteiligung" vertreten wird; vgl. auch Kilian, H. (1978), S. 7; vgl. Beyer, H./Lezius, M. (1987), S. 28f. Enger gefaßt wird dieser Begriff, indem er sich ausschließlich auf die materielle Beteiligung bezieht, von Kaiser, F.-J./Steuer, E. (1982), S. 12
- 3) vgl. dazu ausführlich Schanz, G. (1985), S. 109 ff.
- 4) vgl. Knobloch, J.P. (1985), S. 77
- 5) vgl. Schanz, G. (1983), S. 426 f; vgl. Schanz, G. (1985). S. 123 ff.
- 6) vgl. Lezius, M. (1977), S. 26; vgl. Heeg, J./Neuroth, D. (1985), S. 390; vgl. Cable, J. /FitzRoy, F. (1981), S. 67 ff; vgl. Steinmann, W./Heinrich, M./Müller, H. (1981), S. 89; vgl. Kilian, H. (1978), S. 101; vgl. Krauter, H.-J. (1985), S. 19; vgl. Schanz, G. (1987), S. 60; Boettcher, E./Börner, D./Helmsstädter, E./Schmitz, C.H./Trippen, L./Zelz, L. (1985) weisen auf S. 88 darauf hin, daß es Unterscheidungsmerkmale in Abhängigkeit von Unternehmensgrößen zu berücksichtigen gilt. Zur grundsätzlichen Diskussion bezüglich des Zusammenhangs zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsproduktivität verweise ich auf die Literatur: vgl. Bruggemann, A./Großkurth, P./Ulrich, E. (1975), S. 138 ff; vgl. Wiswede, G. (1980), S. 182 ff; vgl. Marr, R./Stitzel, M. (1979), S. 49 ff
- 7) vgl. dazu ausführlich Scharf, D. (1981), S. 23 ff.; vgl. Steinle, R. (1985), S. 8 ff.; vgl. List, St. (1985), S. 23 ff.; vgl. Gaugler, E. (1987), S. 15 f.; vgl. Heeg, J./Neuroth, D. (1985), S. 391 f.; vgl. Schneider, H.J. /Zander, E. (1985), S. 45 ff.; vgl. Schröder, M. (1985), S. 55; vgl. Kilian, H. (1978), S. 11 ff.; vgl. Amann, K. (1977), S. 13. An die Stelle des Begriffs "Erfolgsbeteiligung" tritt in der Literatur bisweilen der einer "Ergebnisbeteiligung" (vgl. Veit, K.-R. (1983), S. 1)
- 8) vgl. Heeg, F.J./Neuroth, D. (1985), S. 392; vgl. Kleps, K. (1982), S. 206 f.; vgl. Weyer, H. (1978),

tiven Elementen ist die in der Beteiligungspraxis am weitesten verbreitete Form. (vgl. Schanz, G. (1985), S. 106); Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983) weisen in diesem Zusammenhang auf 47% der praktizierten Modelle hin (S. 290)

- 9) vgl. Weyer, H. (1978), S. 153
- 10) Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1980), S. 43; vgl. Pulte, P. (1985), S. 17 f.
Einen aufgrund eines Arbeitnehmerdarlehens zu gewährenden Zins subsumiere ich hier unter die Gewinnverteilung zwischen Kapitalgebern, ein auch bei der Ermittlung von Gewerbesteuern praktiziertes Verfahren (§§ 7, 8 Ziffer 1 GewStG), weil der Zins einen Teil des erwirtschafteten Bruttogewinns darstellt.
- 11) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986), S. 22
- 12) vgl. Schanz, G./Riekhof, H.-Chr. (1983), S. 38. Auch älteren Untersuchungen läßt sich dieser Sachverhalt entnehmen (vgl. Kilian, H. (1978), S. 96 ff., vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1977), S. 31 ff.)
- 13) BT-Drucksache 9/2400 (1983), Tz 26
- 14) vgl. Held, T. (1982), S. 735 ff.; vgl. FitzRoy, F./Kraft, K. (1984), S. 79 ff.; vgl. Held, T. (1984), S. 84 ff.; vgl. Steinmann, H./Müller, H./Klaus, H.F. (1982), S. 124; vgl. Klaus, H.F. (1984), S. 43; vgl. Guski, H.G./Schneider, H.J. (1983), S. 111
- 15) Zur Kapitalanlagegesellschaft vgl. BGBI (1970 I), S. 127 ff. sowie BGBI (1986 I), S. 2605 ff.
Zur Unternehmensbeteiligungsgesellschaft vgl. BGBI (1986a I), S. 2488 ff.
- 16) vgl. stellvertretend Schanz, G. (1985), S. 75; der Sachverhalt wird von Drechsler, W./Wansleben, M. (1986), S. 8 als "investive Erfolgsbeteiligung" bezeichnet.
- 17) vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1986), S. 3; vgl. Drechsler, W./Wansleben, M. (1986), S. 14 f.
- 18) vgl. Fritsch, U. (1981), S. 61; vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1977), S. 102; vgl. Drechsler, W. (1982), S. 32; vgl. Knepper, K.H. (1985), S. 434 ff.
- 19) vgl. Giloy, J. (1983), S. 1464; vgl. Schultz, R. (1987), S. 140
- 20) Müller-Vogg, H. (1984), S. 12

- 21) vgl. Guski, H.-G. (1984), S. 30; vgl. Rösner, H.J. (1984), S. 139.
- 22) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986a), S. 14 f.
- 23) Das Modell des "vollkommenen Kapitalmarktes" geht von folgenden Annahmen aus:
 - Kapitaltransaktionen verursachen keine Kosten
 - jeder Marktteilnehmer kann zum Markteinsatz beliebig viel Geld investieren oder aufnehmen
 - jeder Investor hat die gleichen Anlagealternativen
 - es herrscht vollkommene Markttransparenz
 - jeder Marktteilnehmer verfügt jederzeit über alle nötigen Informationen
 - unendlich schnelle Reaktionsgeschwindigkeit (vgl. Buchner, R. (1985), S. 513)
- 24) vgl. Spremann, K. (1985), S. 139 ff.
- 25) Schmidt, R.H. (1985), S. 426
- 26) Schmidt, R. H. (1985), S. 422
- 27) vgl. Drechsler, W. (1983), S. 94; vgl. Müller-Vogg, H./Schneider, H.J. (1985), S. 3
- 28) vgl. Schmidt, R.H. (1983), S. 172
- 29) vgl. Schmidt, R.H. (1983), S. 172
- 30) "Risiken, die sich durch *Diversifikation* gegenseitig ausgleichen, werden als *unsystematisch* bezeichnet. Es verbleiben im Portefeuille allerdings Risiken, die alle Unternehmen auf ähnliche Weise betreffen. Die konjunkturelle Gesamtentwicklung gehört hierzu. Entsprechende Risiken heißen *systematisch*. Mit einem gut diversifizierten Portefeuille hat der Kapitalgeber demnach nur noch diesen systematischen Teil der übernommenen Risiken zu tragen, während das unsystematische Risiko durch die Mischung mehrerer Kapitalanlagen eliminiert wird." (Spremann, K. (1985), S. 43)
- 31) Spremann, K. (1985), S. 96
- 32) vgl. Spremann, K. (1985), S. 96 f.
- 33) vgl. Ross, St.A. (1977), S. 23 ff.
- 34) vgl. Leland, H.E. /Pyle, D.H. (1977), S. 371 ff.
- 35) Swoboda, P./Zechner, J. (1985), S. 411. Die Nennung möglicher Signale soll lediglich einen Einblick gewähren, wie sie beschaffen sein können. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird demzufolge nicht erhoben.

- 36) vgl. Spremann, K. (1985), S. 99 f.
- 37) vgl. Schmidt, R.H. (1981a), S. 195 ff.
- 38) vgl. Spremann, K. (1985), S. 35 und S. 143
- 39) vgl. Schmidt, R.H. (1983), S. 172 f.
- 40) Drechsler, W. (1982), S. 25
- 41) vgl. Ball, H. (1986), S. 20
- 42) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986a), S. 12;
vgl. o.V. (1984), S. 78 f.
- 43) In diesem Zusammenhang wird bisweilen das "Ahrensburger Modell" zitiert: "Die Kündigungssumme betrug ca. 600.000,-- DM. Sie mußte zwar nicht unmittelbar ausbezahlt werden, aber es ergaben sich Veränderungen in der Kapitalstruktur (die gekündigten Beträge wurden von Eigen- in Fremdkapital umgewandelt, d. Verf.), die den externen Kreditgebern (Banken) nicht gleichgültig sein konnten." (Schanz, G. (1985), S. 184). So leuchtet der Sachverhalt unmittelbar ein, nur, meine ich, sollte man die Gründe für das Verhalten der Mitarbeiter auch berücksichtigen. Diese reagierten nämlich auf (begründete) Gerüchte über die Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage. In diese Situation geriet das Unternehmen immerhin mit der oben zitierten Beteiligung. Aus dem Zusammenfallen dieser beiden Sachverhalte allerdings auf Ursache und Wirkung zu schließen, halte ich für mehr als problematisch.
- 44) "Der gemeine Wert wird durch den Preis bestimmt, der im gewöhnlichen Geschäftsverkehr nach der Beschaffenheit des Wirtschaftsgutes bei einer Veräußerung zu erzielen wäre." (§ 9 Bewertungsgesetz) Das Zahlenbeispiel habe ich übernommen; vgl. Schneider, H.J. (1984), S. 14
- 45) 23% von 312,- DM
- 46) $R = 100 \left(\sqrt[6]{\frac{612}{24024}} - 1 \right)$
- 47) vgl. Giloy, J. (1983), S. 1464
- 48) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1977), S. 43
- 49) vgl. Gaugler, E./Groos, W.H./Weber, B. (1983), S. 52
- 50) vgl. Schanz, G./Riekhof, H.-Chr. (1984), S. 29
- 51) vgl. Kapitel 1.2.2.

- 52) Guski, H.-G. (1984), S. 32; vgl. Müller-Vogg, H. (1984a), S. 12
- 53) Guski, H.-G. (1984), S. 33; vgl. Müller-Vogg, H. (1984a), S. 12
- 54) vgl. BR-Drucksache 304/83 (1983), S. 10; vgl. Kleps, K. (1982), S. 214; vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1980), S. 47; vgl. Schanz, G. (1985), S. 85; vgl. Guski, H.-G. (1975), S. 38; vgl. Klein, H.-W./Braun, A. (1986), S. 677; vgl. Schultz, R. (1987), S. 89; vgl. Reuter, D. (1984a), S. 1850, der sich dafür ausspricht, Darlehen aus dem Förderungskatalog zu streichen, da sie einer Entwicklung des organisierten Kapitalmarktes im Wege stehen.
- 55) Dieser Bruch berücksichtigt die Steuermeßzahl für den Gewerbeertrag von 5% (§ 11, Abs. 2 GewStG). Bei einem Hebesatz von 360% beträgt die Gewerbeertragsteuer 18% (360% der Steuermeßzahl von 5%). Diese 18% sind anzuwenden auf den Gewerbeertrag nach Abzug der Gewerbeertragsteuer. Bezeichne ich die Gewerbeertragsteuer mit GE, den Gewerbeertrag vor Abzug der Gewerbeertragsteuer mit E, die Steuermeßzahl mit m und den Hebesatz mit h, so ergibt sich:

$$GE = m \times h (E - GE)$$

$$GE = \frac{18}{118} E$$

(vgl. Wöhe, G. (1983), S. 164 f.)

- 56) vgl. Schneider H.J./Zander, E. (1985), S. 33 f.; vgl. Guski, H.-G. (1984), S. 12 f.; vgl. Drechsler, W. (1983a), S. 8; vgl. Balzereit, B. (o.J.), S. 37; vgl. Dobroschke, E. (1978), S. 1509. Selten ist der in diesem Zusammenhang gebrachte Begriff des "Steuerspareffekts" zu lesen (vgl. Steinmann, H./Müller, H./Klaus, H. (1982), S. 123 f.), den ich für zu allgemein erachte.
- 57) vgl. Rehkugler, H./Schindel, V. (1984), S. 40 ff.
- 58) vgl. Runzheimer, B. (1981), S. 201
- 59) vgl. Guski, H.-G. (1984a), S. 24; vgl. Besters, H. (1985), S. 14; vgl. Guski, H.-G./Schneider H.J. (1984), S. 5; vgl. Schröder, M. (1985), S. 63; vgl. Boettcher, E./Börner, D./Helmstädter, E./Schmitz, C.H./Trippen, L./Zelz, L. (1985), S. 90 f.; vgl. Pulte, P. (1985), S. 70; vgl. Ball, H. (1986), S. 7

- 60) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983), S. 292 f.
- 61) vgl. BFH, Urteil vom 14.5.1982, Az.: VI R 124/77, zitiert nach: Giloy, J. (1983a), S. 366
- 62) Das ist der Grund, die mit dem Betriebsausgabeneffekt verbundene Form der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nicht unter den Begriff der laboristischen zu subsumieren, wo zwar auch durchaus Teile des Gewinns in Form einer Erfolgsbeteiligung an den Arbeitnehmer fließen, die dann als Kapital angelegt werden. Erfolgsbeteiligungen gehören aber als Lohn-/ Gehalts-teile zu den lohnsteuer- und sozialversicherungs-pflichtigen Beträgen.
- 63) vgl. Strack, H.-Chr. (1984), S. 131
- 64) vgl. BR-Drucksache 304/83 (1983), S. 10; vgl. Tabelle 2
- 65) Gesamttextil (Hrsg.) (1985), S. 2; vgl. o.V. (1984d), S. 124; vgl. Müller-Vogg, H./Schneider, H.J. (1985), S. 10 f.; vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986), S. 16 f.; vgl. Drechsler, W. (1983b), S. 9; vgl. Klötzel, G. (1987), S. 34
- 66) Schneider, H.J. (1977a), S. 315 f.; vgl. Balzereit, B. (o.J.), S. 39
- 67) Diese Aussage bezieht auch "Belegschaftsbörsen" ein, die allerdings für den Mittelstand von untergeordnetem Interesse sind. "Aber die Zahl der beteiligten Mitarbeiter muß so groß sein, daß man mit einer marktfähigen Größenordnung von Angebot und Nachfrage rechnen kann. Man dürfte eher zu tief als zu hoch greifen, wenn man diese Zahl auf wenigstens 500 fixiert." (Reuter, D. (1984a), S. 1853 f.; vgl. Schultz, R. (1987), S. 126)
- 68) vgl. Süchting, J. (1985), S. 189; vgl. Loderer, E. (1974), S. 15 u. 18
- 69) vgl. Kleps, K. (1982), S. 211 ff.; vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1977), S. 111; vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1980), S. 54; vgl. Rösner, H.J. (1984), S. 133; vgl. Falthäuser, K. (1984), S. 3; vgl. Müller-Vogg, H./Schneider, H.J.; vgl. Clesius, U. (1985), S. 87; vgl. Drechsler, W./Wansleben, M. (1986), S. 23
- 70) vgl. Reuter, D. (1984a), S. 1849; vgl. Schröder, J. (1977a), S. 171

- 71) vgl. Schneider, H.J./Zander, E. (1985), S. 119; vgl. Lutter, M. (1985), S. 90; vgl. Kaiser, F.-J./ Steuer, E. (1982), S. 29; vgl. Schanz, G. (1985), S. 87; zu einer entgegengesetzten Auffassung vgl. Althoefer, K. (1984), S. 67; vgl. Kilian, H. (1978), S. 142, wo auf die Verwendung der Mitarbeiterdarlehen aufmerksam gemacht wird.
- 72) Lezius, M. (1985), S. 147 (es handelt sich hierbei um das Modell der Firma Oberland-Glas AG, Bad Wurzach)
- 73) Eine Mitunternehmerschaft liegt vor, wenn die Entfaltung einer unternehmerischen Initiative gewährleistet ist und das Unternehmerrisiko mitgetragen wird. (vgl. BStBl (1975 II), S. 819; vgl. Bitz, H. (1984), S. 316).
Als weiteres, nicht unumstrittenes Kriterium spricht Haas in diesem Zusammenhang von einem persönlich ein-
zugehenden Rechtsverhältnis (vgl. Haas, G. (1982), S. 1539)
- 74) Lutter, M. (1985), S. 91
- 75) vgl. Schneider, H.J./Zander, E. (1985), S. 141; vgl. Schanz, G. (1985), S. 90, vgl. Stehle, H. (1985), S. 28. Boettcher, E./Börner, D./Helmstädter, E./Schmitz, C.-H. /Trippen, L./Zelz, L. (1985) fordern auf S. 122 die Fortentwicklung des Rechts der KG und damit der gesetzlichen Verankerung der Arbeitnehmer-Kommanditisten, um schon im Gesellschaftsrecht eine gesetzliche Grundlage zu schaffen, die den Tatbestand der steuerlichen Mitunternehmerschaft vermeidet.
- 76) vgl. Drechsler, W. (1982), S. 26; vgl. Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1980), S. 57
- 77) vgl. Lutter, M. (1985), S. 91
- 78) vgl. Lutter, M. (1985), S. 93; vgl. Brunswig, R. (1977) S. 328; dieser Gedanke ist auch im § 10 Abs. 4 KWG wiederzufinden, der bestimmt, daß die Vermögens-einlagen stiller Gesellschafter bei einem Kreditinstitut dann dem haftenden Eigenkapital zuzurechnen sind, wenn sie bis zur vollen Höhe am Verlust teil-nehmen oder erst nach Befriedigung der Gläubiger des Kreditinstituts zurückgefordert werden können.
- 79) vgl. Schanz, G. (1985a), S. 80; vgl. Schneider, H.J./Zander, E. (1985), S. 111
- 80) Reuter, D. (1984a), S. 1850
- 81) vgl. Raettig, L. (1969), S. 86; vgl. Gutenberg, E. (1980) S. 128

- 82) vgl. Schröder, J. (1977), S. 139
- 83) Lezius, M. (1985), S.147 f. (es handelt sich hierbei um das Modell der Firma Theodor Wieseler oHG, Borchten/Paderborn)
- 84) vgl. Sontheimer, J. (1984), S. 2; vgl. Winterfeld, J.W. (1983), S. 328
- 85) vgl. Knoppe, H. (1966), S. 281; vgl. Sontheimer, J. (1984), S. 1
- 86) vgl. Drechsler, W. (1981), S. 347
- 87) Müller-Vogg, H./Schneider, H.J. (1985), S. 56
- 88) vgl. Clesius, U. (1985), S. 10; zu einer anderen Einschätzung vgl. Vollmer, L. (1983), S. 451. Dort wird das Genußkapital wirtschaftlich und rechtlich dem Eigenkapital zugerechnet, wenn es von Verlusten vor dem Fremdkapital getroffen wird und auf Dauer an die Gesellschaft gebunden ist.
- 89) Clesius, U. (1985), S. 19 f.; zu den detaillierten Bestimmungen vgl. Bundesminister der Finanzen (Hrsg.) (1984), S. 5; vgl. Bundesminister für Finanzen (Hrsg.) (1984a), S. 1409
- 90) Die Kriterien einer Mitunternehmerschaft habe ich in der Anmerkung 73) dargelegt. Es bleibt ergänzend anzuzeigen, daß es jeweils nach dem Gesamtbild im Einzelfall zu entscheiden ist, ob eine Mitunternehmerschaft vorliegt oder nicht, wobei die Kriterien als Orientierungshilfe anzusehen sind (vgl. Clesius, U. (1985), S. 28 f.)
Genußscheine, die zur Mitunternehmerschaft führen, sind nach dem VermBetG ausgeschlossen (vgl. Bundesminister der Finanzen (Hrsg.) (1984), S. 5)
- 91) vgl. Groh, M. (1982), S. 1232
- 92) vgl. Sontheimer, J. (1984), S. 5 ff.
- 93) Clesius, U. (1985), S. 22

- 94) Steinberg, A. (1985), S. 20 (es handelt sich hierbei um das Modell bei BMW)
- 95) $K = 100(1,04 \sqrt[6]{\frac{612}{500,10}} - 1)$
- 96) Schneider, H.J./Juntermanns, H.-J. (1985), S. 12 (argumentiert auf der Basis des 1. VermBetG)
- 97) $K = 100(1,04 \sqrt[6]{\frac{412}{374,71}} - 1)$
- 98) Nicht berücksichtigen kann ich an dieser Stelle Kosten für die Ermittlung von Erfolgsanteilen, für Information und Beratung der Mitarbeiter. Allerdings handelt es sich hierbei auch keineswegs um Besonderheiten von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungs-Finanzierungen. Als diesbezügliche Ausnahme ist in diesem Zusammenhang - wegen der Gefahr des Verstoßes gegen das Werksparkassenverbot - das bankbürgschaftlich oder durch private Versicherer abzusichernde Darlehen zu nennen (etwa 1,5% auf die abzusichernde Summe). (vgl. Boettcher, E./Börner, D./Helmstädter, E./Schmitz, C.-H./Trippen, L./Zelz, L. (1985), S. 72)

Drechsler, W./Wansleben, M. (1986), S. 18 weisen darauf hin, daß diesen indirekten "Modellkosten" auch nicht quantifizierbare Vorteile aus einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gegenüberstehen können.
- 99) vgl. Albach, H. (1984), Anmerkung 6
- 100) Gaugler, E. (1985), S. 65; konträr dazu vgl. Lutter, M. (1985), S. 90; vgl. Klein, H.-W./Braun, A. (1986), S. 677; Guski, H.G./Schneider, H.J. (1983) weisen auf Seite 298 darauf hin, daß in 50% der Fälle Zinsen zwischen 5% und 8% gezahlt werden.
- 101) vgl. BR-Drucksache 304/83 (1983), S. 10
- 102) vgl. Schneider, D. (1985), S. 160
- 103) vgl. Schneider, D. (1985), S. 158 f.
- 104) Es wird von einigen für die Beweisführung unerheblichen Annahmen abgesehen, da es auf die grundsätzliche Würdigung der Gegenüberstellung von beiden Alternativen ankommt.
- 105) BT-Drucksache 9/2400 (1983), Tz. 26
- 106) vgl. Rehkugler, H. (1985), S. 93; vgl. Heinrich, A., (1985), S. 22
- 107) vgl. Rehkugler, H. (1985), S. 93 f.

- 108) vgl. Rehkugler, H. (1985), S. 93
- 109) vgl. BGBI (1985 I), S. 710-717
- 110) vgl. Roemheld, B. (1986), S. 50; vgl. Hoyningen-Huene (von), G. (1985), S. 1801
- 111) Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (1984), S. 851
- 112) vgl. Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.) (1985), insbesondere § 2
- 113) vgl. Friedler-Winter, R. (1985), S. 1
- 114) vgl. Rehkugler, H. (1985), S. 94
- 115) vgl. Gaugler, E. (1985), S. 57
- 116) vgl. Oberhauser, A. (1981), S. 36
- 117) BR-Drucksache 304/83 (1983), S. 1; vgl. Oberhauser, A. (1978), S. 62 f.
- 118) vgl. Krelle, W. /Schunck, J./Siebke, J. (1968), S. 381; vgl. Mierheim, H./Wicke, L. (1978), S. 262 f.; vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983), S. 19 f.
- 119) Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986), Titel der Fibel
- 120) Sturm, N. (1985), S. 3
- 121) Reuter, D. (1984a), S. 1855

2. Zum unternehmensbezogenen "vermögenspolitischen Wandel" - ein empirischer Befund

2.1. Vorgehensweise und grundlegende Ergebnisse

Die Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausgestaltung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen hat deutlich gemacht, daß bei den Unternehmen durchaus finanzwirtschaftliche Vorteile entstehen können. Staatliche Subventionen ermöglichen zudem recht ansprechende Renditen auf Seiten der kapitalbeteiligten Mitarbeiter.

Dieser Sachverhalt spiegelt sich in einer von Schneider/Juntermanns durchgeführten empirischen Untersuchung wider.

1) Im Rahmen dieser Studie wurden 54 Betriebe gezielt angeschrieben, von denen bekannt war bzw. angenommen werden konnte, daß eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gemäß dem Vermögensbeteiligungsgesetz im Unternehmen existiert (Rücklaufquote 80%). Die Auswertung der erhobenen Daten hat ergeben, daß die Beteiligung nach dem VermBetG für die Mitarbeiter interessant ist. "Etwa die Hälfte der beteiligungsberechtigten Mitarbeiter (Beteiligungsquote, d. Verf.) nahm die lukrativen Angebote wahr." 2) Es wird allerdings darauf hingewiesen, daß erhebliche Ausschlüsse zu konstatieren sind. Während die Beteiligungsquote in vielen Fällen bei über 80% lag, schlugen in einem Fall die Mitarbeiter das Angebot zur Anlage ihrer vermögenswirksamen Leistung aus. Für die Seite der Unternehmen konnte festgestellt werden, "... daß in Verbindung mit der Anwendung des Vermögensbeteiligungsgesetzes der finanzwirtschaftliche Aspekt der Mitarbeiterbeteiligung stark in den Vordergrund rückt." 3)

Mit der Verabschiedung des 1. VermBetG haben hinsichtlich der unternehmerischen Motive zur Einführung/Praktizierung von betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen offensichtlich Verschiebungen stattgefunden. So werden

die Finanzierungseffekte der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in einer von Guski/Schneider im Jahre 1977 vorgelegten empirischen Untersuchung erst an 5. Stelle (von 10) genannt. 4) In einer von Kilian vorgelegten Studie aus dem Jahre 1978 wird die mögliche aus einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung resultierende "Schaffung einer breiteren Basis für die Unternehmensfinanzierung" erst an letzter Stelle genannt. 5) Auch in einer Untersuchung aus dem Jahre 1982, in der die Beteiligungsunternehmen in Baden-Württemberg erfaßt werden, kommt dem Finanzierungsaspekt eine eher untergeordnete Bedeutung zu. Nur für 6,1% der befragten Unternehmen stellt die Kapitalbeschaffung den Anlaß zur Einführung eines Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodells dar. 6) Schanz und Riekhof kommen in ihrer Erhebung für Niedersachsen zu ähnlichen Aussagen. 7)

Während also in der Vergangenheit (ohne Vermögensbeteiligungsgesetz) der finanzwirtschaftliche Aspekt der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eine eher untergeordnete Bedeutung gehabt hat, wird ihm nunmehr ein größeres Gewicht beigemessen. Diese Aussage basiert auf Daten, die in Unternehmen mit einem Beteiligungsmodell erhoben werden konnten. Um allerdings festzustellen, wie sich die Möglichkeiten einer Verallgemeinerung der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung darstellen, ist das Augenmerk auf Unternehmen ohne Modelle zu richten, um festzustellen, worin ihre Vorbehalte zu diesen Möglichkeiten bestehen. Auf dieser Basis können etwaige Mißverständnisse ausgeräumt und weitergehende Vorschläge diskutiert werden.

Die "Forschungsgruppe Mittelständische Unternehmen" der Universität Bremen hat in Zusammenarbeit mit der "Arbeitsgemeinschaft Selbständiger Unternehmer e.V." (ASU) im September 1986 1.701 ASU-Mitgliedern aus der Industrie mit mehr als 20 Beschäftigten einen Fragebogen (siehe Anhang) vorgelegt und sie u.a. zu ihrer Meinung zur Mitarbeiter-

Kapitalbeteiligung gebeten. In die vorliegende Auswertung konnten 304 Fragebögen (knapp 18%) einbezogen werden. 8)

Da es sich allerdings weder bei der Gesamtmenge (1.701) noch bei den Rückläufen (304) um eine im statistischen Sinne "repräsentative Zufallsstichprobe" handelt, müssen die dargelegten Ergebnisse auf den Beobachtungsbereich der 304 Unternehmen beschränkt bleiben. Für eine Generalisierung der Aussagen wären demzufolge weitere Erhebungen vonnöten.

In der vorliegenden Untersuchung gilt es drei Bereiche zu analysieren:

1. Die unternehmensgrößenspezifische Auswertung soll Aufschluß darüber geben, ob die mit dem VermBetG beabsichtigte Wirkung, daß Unternehmen aller Größen ein durchschnittlich gleich großes Interesse an der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung haben, bereits realisiert werden konnte oder zumindest als tendenzielle Entwicklung zu konstatieren ist.
2. Das gleiche gilt für den Bereich der unterschiedlichen Rechtsformen. In Anbetracht der mit dem VermBetG auch geförderten rechtsformunabhängigen Kapitalanlagemöglichkeiten steht zu vermuten, daß der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nunmehr Unternehmen aller Rechtsformen in etwa gleich positiv gegenüberstehen.
3. Die Analyse des VermBetG hat auch deutlich gemacht, daß unter finanzpolitischen Gesichtspunkten erfolgreiche Unternehmen besonders günstige Bedingungen vorfinden, um - unter Kapitalkostenaspekten - ihren Mitarbeitern ein Finanzierungsverhältnis zu offerieren. Zu untersuchen ist daher die Frage, ob diese Unternehmensgruppe auch in der Praxis an derartigen Beziehungen ein überdurchschnittliches Interesse hat.

Wenn in den drei Bereichen auch die Frage nach den möglichen positiven Entwicklungen im Vordergrund steht, so schließt diese stets die Analyse der mangelnden Akzeptanz von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen mit ein. Dies ist von Interesse, da die weitaus größte Zahl der Unternehmen einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eher reserviert gegenübersteht.

Ausgehend von den durch das VermBetG bewirkten Akzeptanz-Modifikationen zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (Tab. 6), den Gründen für die erhöhte Akzeptanz (Tab. 7), der Bereitschaft, sich mit den Inhalten des VermBetG auseinanderzusetzen (Tab. 8) und den daraufhin geäußerten Kritikpunkten am VermBetG (Tab. 9) folgt die differenzierte Analyse dieser Daten für die drei benannten Bereiche.

Pos.- Nr.	Stellung der Unternehmen zur Mitarbeiter-Kapital- beteiligung	Anzahl der Unternehmen			
		Absolut		in % zu 295	
1	praktizierte Modelle unab- hängig von VermBetG	18		6,1	
2	praktizierte Modelle auf- grund des VermBetG	5		1,7	
3	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	34		11,5	
4	Summe aus 2 + 3 (zusätz- liche Akzeptanz)	39		13,2	
5	Summe aus 1 + 4 (Gesamt-Akzeptanz)	57		19,3	
6	Kein Interesse am VermBetG	36		12,2	
7	Ablehnung nach Kenntnis- nahme des VermBetG	202		68,5	
8	Summe aus 6 + 7	238	238	80,7	80,7
Summe aus 5 + 8		295		100	

Tabelle 6: Durch das VermBetG bewirkte Akzeptanz-Modifikationen zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

Zunächst einmal ist festzustellen, daß die hier befragten ASU-Mitglieder der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung wesentlich aufgeschlossener gegenüberstehen als der Durchschnitt der Unternehmer der Bundesrepublik Deutschland: In Tabelle 6 handelt es sich bei den 23, die bereits ein Modell praktizieren (Pos.-Nr. 1 + 2), um 7,8% derjenigen 295 Probanden, die zu dieser Frage Stellung bezogen haben. Eine vom Institut der deutschen Wirtschaft und der Gesellschaft für innerbetriebliche Zusammenarbeit (GIZ) GmbH 1986 durchgeführte Studie ermittelt für die Bundesrepublik 1.353 Beteiligungsunternehmen. Dies entspricht einer Quote von 1,7%, errechnet auf der Basis von 80.000 Unternehmen, die, analog zu der eigenen Studie, 20 und mehr Beschäftigte haben. 9) Auch wenn sich die 1,7% auf Unternehmen unterschiedlicher Branchen beziehen, ist die Untersuchungsbasis mit der vorliegenden Studie durchaus vergleichbar, da in der vom Institut der deutschen Wirtschaft und GIZ vorgelegten Analyse festgestellt wird, daß sich Beteiligungsunternehmen auf alle Branchen mehr oder weniger gleichmäßig verteilen. 10)

Die Akzeptanz des VermBetG erscheint recht hoch: wenn alle 34 (Pos.-Nr. 3), die aufgrund der Gesetzesnovellierung ein Modell ins Auge gefaßt haben, dies in die Praxis umsetzen, errechnet sich eine Zunahme von 39 Beteiligungsunternehmen (Pos.-Nr. 4). Auf der Basis der - unabhängig vom VermBetG (Pos.-Nr. 1) - praktizierten Modelle handelt es sich um eine Zunahme von gut 200%. Die sich insgesamt ergebenden 57 Unternehmen (Pos.-Nr. 5) führen dann - auf der Basis von 295 Probanden - zu einer Beteiligungsquote von knapp 20%, während sich rund 80% (Pos.-Nr. 8) der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gegenüber reserviert verhalten.

Von den 39 Unternehmen (Tab. 6, Pos.-Nr. 4), die aufgrund des VermBetG ein Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodell bereits praktizieren bzw. eine Einführung planen, haben 36

zu den "besonderen Anreizen des VermBetG" Stellung bezogen, was Tab. 7 zum Ausdruck bringt.

Besonderer Anreiz des VermBetG	Unternehmen	
	Absolut	in % zu 36
Das Interesse der Mitarbeiter wird stärker gefördert	24	66,7
Die mögliche Verknüpfung von Einkommensentwicklung und Unternehmenserfolg	21	58,3
Steuervorteile, die von Arbeitnehmern genutzt werden können	16	44,4

Tabelle 7: Besondere Anreize des VermBetG

Die Addition der Prozentzahlen ergibt mehr als 100, da Mehrfachnennungen möglich waren. Der Tabelle kann entnommen werden, daß der "vermögenspolitische Schub" im wesentlichen darauf zurückzuführen ist, daß den Mitarbeitern aufgrund des VermBetG zusätzliche finanzielle Anreize geboten werden können, wobei von über 50% eine Flexibilisierung der Personalkosten mit ihren indirekten Wirkungen auf die Risikokapitalausstattung ins Auge gefaßt wird.

Wenn auch die Entwicklung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in einem relativ günstigen Licht erscheint, so ist doch, gemessen an der gesamten Unternehmenszahl, ein gewisses Defizit nicht von der Hand zu weisen. Die in Tab. 6 ermittelte Akzeptanz von rund 20% wird aktuell im bundesrepublikanischen Durchschnitt kaum realisiert werden können. Für die weitere Entwicklung von besonderer Bedeutung wird vor allem sein, inwieweit die politischen Instanzen das Interesse für diese Gesetzesinitiative wecken konnten/können. Die Bereitschaft von Unternehmen, sich mit

den Inhalten des VermBetG auseinanderzusetzen, läßt sich der Tabelle 8 entnehmen.

Bekanntheitsvarianten	Unternehmen	
	Absolut in % zu 297	
Kein Interesse	36	12,1
im Überblick bekannt	191	64,3
in Einzelheiten bekannt	70	23,6
Summe	297	100,0

Tabelle 8: Bekanntheitsgrade des VermBetG

So hat nur fast jedes vierte der sich dazu äußernden Unternehmen genaue Kenntnisse zum VermBetG. Dieser Zahl steht eine weitaus größere Gruppe mit nur recht vagen Kenntnissen (knapp 65%) bzw. keinem Interesse (über 10%) gegenüber. Hier gilt es m.E. von Seiten der Öffentlichkeit sowie der Verbände einiges an Nachholarbeit zu leisten, weil nur bei differenzierter Kenntnis Verbesserungsvorschläge eingebracht und diskutiert werden können.

Alle, bis auf die am VermBetG nicht interessierten Unternehmen, wurden darum gebeten aufzuzeigen, welche Hemmnisse aus ihrer Sicht der Akzeptanz der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung entgegenstehen. Das Resultat ist der Tabelle 9 zu entnehmen. Auch hier gab es die Möglichkeit von Mehrfachnennungen.

Hemmnisse in/Verbesserungs- möglichkeiten zum VermBetG	Unternehmen	
	Absolut	in % zu 252
Hoher Verwaltungsaufwand/ komplizierte Durchführung	92	36,5
Keine Steuervergünstigung für Arbeitgeber bei Einführung	54	21,4
Akzeptanzprobleme bei Arbeit- nehmern und Betriebsrat	64	25,4
Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist als Finanzierungsalternative zu teuer	25	9,9
Es besteht kein Finanzierungs- engpaß	120	47,6
Einfluß der Belegschaft ist nicht erwünscht	112	44,4
sonstige	31	12,3

Tabelle 9: Hemmnisse im/Verbesserungsvorschläge zum
VermBetG

Es ist nicht von der Hand zu weisen, daß mit der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ein beträchtlicher Verwaltungsaufwand verbunden ist. Mit dem ab 1.1.1987 gültigen 2. VermBetG sind Vereinfachungen insofern eingeführt, als Direktanlagen beim Arbeitgeber nun auch für wertpapiermäßig verbriefte Vermögensbeteiligungen möglich sind. Künftig können demnach z.B. Aktien oder Genußscheine auch ohne Einschaltung eines Kreditinstituts direkt beim Arbeitgeber erworben werden, sofern er dazu bereit ist. 11) Die dritte Stufe des Vermögensbeteiligungsgesetzes sieht vor, daß die Arbeitnehmersparzulage nur noch jährlich ausgezahlt wird und zwar durch die Finanzämter im Zusammenhang mit dem Lohnsteuerjahresausgleich, was eine ganz wesentliche Vereinfachung hinsicht-

lich des unternehmerischen Verwaltungsaufwands darstellt.
12)

Zu den gut 20% der Unternehmen, die eine Steuervergünstigung bei Einführung eines Modells vermissen, läßt sich anmerken, daß der "Betriebsausgabeneffekt" bei verbilligter Überlassung von Wertpapieren und Darlehnsforderungen an die Arbeitnehmer ausschließlich in einer Einsparung von gewinnabhängigen Steuern besteht. Während dieser Sachverhalt auf alle Unternehmen zutrifft, gilt zusätzlich für solche, die nicht mehr als 60 Arbeitnehmer beschäftigen, daß 15% der von ihnen erbrachten Summe zur vermögenswirksamen Leistung (maximal 3.000,-- DM) auf die Einkommen-/Körperschaftsteuer angerechnet werden kann (§ 15 Abs. 1 und 2, 5. VermBG). Diese Steuervergünstigung greift bei Regelungen auf der Basis von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Der angegebene Kenntnisstand zum VermBetG hat kaum einen Einfluß hinsichtlich der Beurteilung des steuerlichen Aspekts (Tab. 10). Unternehmen, denen das Gesetz in Einzelheiten bekannt ist, vermissen eine Förderung nur geringfügig weniger als die Gruppe der nur überblickartig Informierten (am VermBetG desinteressierte beziehen hierzu keine Stellung).

Bekanntheitsvarianten	Anzahl	fehlende Steuervergünstigung b. Einf.	Mitarb.- Kapital- beteil. zu teuer	Einfluß der Beleg- schaft nicht erwünscht
		Absol. in %	Absol. in %	Absol. in %
im Überblick bekannt	181	40 22,1	13 7,2	89 49,2
in Einzel- heiten bekannt	64	12 18,8	11 17,2	17 26,6
Summe:	245	52 21,2	24 9,8	106 43,3

Tabelle 10: Ausgewählte Hemmnisse im/Verbesserungsvorschläge zum VermBetG in Abhängigkeit von Bekanntheitsvarianten

Immerhin geben gut 25% der Unternehmen (Tab. 9) als weiteres Hemmnis für die Durchsetzung des VermBetG das Akzeptanzproblem bei Arbeitnehmern und Betriebsrat an. Für diesen Bereich gilt es, noch einiges an Forschungsarbeiten zu leisten. Guski/Schneider haben ermittelt, daß "93,3% der Betriebsräte (in Beteiligungsunternehmen, d. Verf.) die Beteiligungsmodelle akzeptieren, 66,4% sie sogar als gut einstufen. Lediglich in 6,1% der Unternehmen wird die Mitarbeiterbeteiligung abgelehnt." 13) Für weitere Untersuchungen wäre es sicher aufschlußreich, Betriebsräte von Unternehmen, die keine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung praktizieren, nach ihren Vorbehalten zu befragen.

Daß die Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung "zu teuer" sei, meinen mit knapp 10% relativ wenige Unternehmen, was nach der Kapitalkostenanalyse des analytischen Teils nicht verwundert. Interessant ist allerdings, daß mit den Einzelheiten des VermBetG vertraute

Unternehmen mit gut 17% deutlich überdurchschnittlich diesen Punkt als Hemmnis angegeben haben (Tab. 10).

Knapp die Hälfte der sich zu den Hemmnissen äussernden Unternehmen (Tab. 9) können von sich sagen, daß kein Finanzierungsengpaß besteht. Dies deutlich überdurchschnittlich genannte Kriterium macht m.E. besonders deutlich, unter welchem Aspekt der Komplex Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung von Seiten der Unternehmen häufig betrachtet wird. "Weniger die eher abstrakten, in weltanschaulichen Bereichen wurzelnden Zielsetzungen stehen neuerdings im Vordergrund (der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, d. Verf.); es dominieren vielmehr zunehmend konkrete, sich auf das unmittelbare Unternehmensgeschehen beziehende Intentionen." 14)

Tendenziell wird dies von den Aussagen derjenigen, die ein Modell planen, bestätigt. Lediglich 8 von 31 Antworten hierzu (rund 25%) zeigen, daß ohne Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung kein Finanzierungsengpaß besteht.

Mit knapp 45% wird als weiteres Hemmnis ein nicht erwünschter Einfluß der Belegschaft auf die Unternehmenspolitik genannt (Tab. 9). Diese Aussage in der Höhe muß verwundern, weil das VermBetG - wie die Analyse gezeigt hat - Möglichkeiten der "Beteiligung" (Genußschein/-recht, stille Gesellschaft, Darlehen) bereithält, die eine Einflußnahme weitgehend ausschließen. So ist es auch nicht überraschend, daß, wie Tab. 10 erkennen läßt, mit den Einzelheiten des Gesetzes vertraute Unternehmen mit gut 26% deutlich weniger dieses Argument bringen als die anderen mit knapp 50%. Aber auch die gut 26% lassen erkennen, daß selbst in dieser Gruppe bezüglich des Gesetzesinhaltes Defizite zu konstatieren sind. Als Ergänzung zu verstehen ist der Hinweis, daß von 20 Unternehmen, die bereits ein Modell praktizieren, lediglich 1 einen solchen Vorbehalt geäußert hat.

Die Aufarbeitung der von den Unternehmen benannten Kritikpunkte zum VermBetG hat ergeben, daß deutliche Informationsdefizite vorhanden sind. Hervorzuheben sind hier die häufigen Nennungen "fehlende Steuervergünstigung bei Einführung" und "Befürchtung vor einem Einfluß der Belegschaft auf die Unternehmenspolitik". Während man fehlende Finanzierungsengpässe nicht als Kritik an den gesetzlichen Rahmenbedingungen interpretieren kann, so ist doch der Akzeptanzproblematik auf Seiten der Arbeitnehmer nachzugehen. Diesem Problemkreis widmet sich ein gesonderter Abschnitt der vorliegenden Arbeit.

2.2. Unternehmensgrößenspezifische Entwicklungen

Stellt man die allgemeine, in Tab. 6 festgestellte Akzeptanzverbesserung in Beziehung zur umsatzbezogenen Unternehmensgröße (Tab. 11), ist festzustellen, daß die Gruppe "unter 20 Mio DM Umsatz" mit gut 15% (Spalte 5) die günstigste *Entwicklung* aufzuweisen hat. Da die Basis dieses "Schubs" mit 1% (Spalte 2) weit unter dem Durchschnitt liegt, ist bezüglich der Gesamt-Akzeptanz (Spalte 6) abzulesen, daß mit dem VermBetG eine - wenn auch nicht vollständige - Annäherung an die beiden anderen Gruppen stattgefunden hat. Die Unternehmen mit "50 und mehr Mio DM Umsatz" weisen allerdings noch geringfügig die besten Werte auf.

Unternehmensgröße nach Umsatz in Mio DM	Anzahl der befragten Unternehmen	praktizierte Modelle unabh. vom VermBetG	praktizierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insges. Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %
unter 20	103	1 1,0	2 1,9	14 13,6	16 15,5	17 16,5
20 - 49	94	8 8,5	- -	10 10,6	10 10,6	18 19,1
50 und mehr	102	9 8,8	3 2,9	10 9,8	13 12,7	22 21,6
Summe	299	18 6,0	5 1,7	34 11,4	39 13,0	57 19,1

Tabelle 11: Akzeptanzentwicklung in Relation zur Unternehmensgröße (Umsätze) 15)

Werden die Unternehmensklassen nach Beschäftigtenzahlen gebildet (Tab. 12), bestätigt sich die Aussage aus Tab. 11 insofern, als in der Gruppe "20-99 Beschäftigte" die durch das VermBetG bewirkte zusätzliche Akzeptanz mit knapp 17% (Spalte 5) deutlich über dem Durchschnitt liegt. In Abweichung zur Tabelle 11 dominiert hier mit gut 17% allerdings - wenn auch geringfügig - die Größenklasse "500 und mehr". Dies spiegelt sich auch in der Gesamt-Akzeptanz (Spalte 6) wider, zumal Unternehmen dieser Größenklasse der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung bereits vor Gültigkeit des VermBetG aufgeschlossen (Spalte 2) gegenüberstanden.

Unternehmensgröße nach Be- schäftigten	Anzahl der befrag- ten Unter- nehmen	prakti- zierte Modelle unabh. von VermBetG	prakti- zierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus 3 + 4	Modelle insges. Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %
20 - 99	98	1 1,0	2 2,0	14 14,3	16 16,3	17 17,3
100-499	137	11 8,0	- -	12 8,8	12 8,8	23 16,8
500 u. mehr	63	6 9,5	3 4,8	8 12,7	11 17,5	17 27,0
Summe:	298	18 6,0	5 1,7	34 11,4	39 13,1	57 19,1

Tabelle 12: Akzeptanzentwicklung in Relation zur
Unternehmensgröße (Beschäftigte) 16)

Die in den Tabellen 11 und 12 gezeigte unternehmensgrößen-
spezifische Akzeptanz (Spalte 6) kann also nur sinnvoll
interpretiert werden, wenn die Entwicklung zu diesen Grö-
ßen (Spalten 2 und 5) in die Betrachtung mit einbezogen
wird.

Wenn auch die Zunahme der durch das VermBetG begründeten
Akzeptanz besonders bei kleineren Unternehmen hervorzuhe-
ben ist, herrschen in dieser Größenklasse offensichtlich
deutlich überdurchschnittlich hohe prinzipielle Vorbehalte
zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung:

Unternehmensgröße nach Umsatz in Mio DM	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		abso- in % lut		abso- in % lut		abso- in % lut	
unter 20	103	17	16,5	73	70,9	12	11,7
20-49	94	9	9,6	59	62,8	22	23,4
50 und mehr	102	9	8,8	57	55,9	35	34,3
Summe:	299	35	11,7	189	63,2	69	23,1

Tabelle 13: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von umsatzbezogenen Unternehmensgrößen 17)

Unternehmensgröße nach Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		abso- in % lut		abso- in % lut		abso- in % lut	
20 - 99	98	19	19,4	64	65,3	15	15,3
100-499	137	12	8,8	90	65,7	28	20,4
500 u. mehr	63	5	7,9	33	52,4	25	39,7
Summe:	298	36	12,1	187	62,8	68	22,8

Tabelle 14: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von beschäftigungsbezogenen Unternehmensgrößen 18)

Den Tabellen 13 und 14 ist zu entnehmen, daß knapp 20% der Unternehmen mit 20-99 Beschäftigten (Tab. 14) bzw. knapp 17% mit einem Umsatz von weniger als 20 Mio DM (Tab. 13) dem VermBetG überhaupt kein Interesse entgegenbringen. Dieser Wert nimmt in beiden Tabellen mit Zunahme der Unternehmensgröße deutlich ab. Große Unternehmen geben sich auch am wenigsten mit einer überblickartigen Kenntnisnahme zufrieden, so daß es nicht verwundert, hier deutlich überdurchschnittlich viele zu finden, die mit den Einzelheiten der Gesetzesinitiative vertraut sind (knapp 35% lt. Tab. 13 und sogar knapp 40% lt. Tab. 14).

Der unternehmensgrößenbezogene Informationsstand spiegelt sich zum Teil in den zum VermBetG geäußerten Kritikpunkten wider (Tab. 15 und 16), wobei ich hier noch einmal darauf hinweise, daß Unternehmen, die sich für dieses Gesetz nicht interessieren, hier nicht geantwortet haben. Sie befinden sich, wie die Tabellen 13 und 14 gezeigt haben, besonders in der Gruppe der kleineren Unternehmen.

Unternehmensgröße nach Umsatz in Mio DM	Anzahl der Unter- nehmen	fehlende Steuer- vergün- stigung bei Ein- führung	Mitarb.- Kapital- beteilig. zu teuer	Einfluß der Beleg- schaft nicht erwünscht	Verw.- Aufwand zu hoch /kompl. Durch- führung
		absolut %	absolut %	absolut %	absolut %
unter 20	79	22 27,8	6 7,6	35 44,3	36 45,6
20 - 49	82	18 22,0	11 13,4	35 42,7	32 39,0
50 und mehr	87	14 16,1	8 9,2	39 44,8	22 25,3
Summe:	248	54 21,8	25 10,1	109 44,0	90 36,3

Tabelle 15: Ausgewählte Hemmnisse im/Verbesserungs-
vorschläge zum VermBetG in Abhängigkeit von
umsatzbezogenen Unternehmensgrößen 19)

Unternehmensgröße nach Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen	fehlende Steuervergünstigung bei Einführ.	Mitarb.-Kapitalbeteilig. zu teuer	Einfluß der Belegschaft nicht erwünscht	Verw.-Aufwand zu hoch/kompliz. Durchführ.
		absolut %	absolut %	absolut %	absolut %
20 - 99	71	21 29,6	6 8,5	32 45,1	33 46,5
100-499	123	22 17,8	12 9,8	55 44,7	48 39,0
500 und mehr	52	10 19,2	6 11,5	23 44,2	9 17,3
Summe:	246	53 21,5	24 9,8	110 44,7	90 36,6

Tabelle 16: Ausgewählte Hemmnisse im/Verbesserungsvorschläge zum VermBetG in Abhängigkeit von beschäftigungsbezogenen Unternehmensgrößen
(20)

Sowohl in Tab. 15 als auch 16 vermissen die jeweils kleinsten Unternehmen am häufigsten eine Steuervergünstigung bei der Einführung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen (knapp unter 30% in beiden Tabellen), obgleich sie potentiell die günstigsten Voraussetzungen haben. Nur unterdurchschnittlich viele kleine Unternehmen (gut 7% in Tab. 15 und gut 8% in Tab. 16) halten diese Finanzierungsalternative für "zu teuer". Die Nennungen bezüglich einer nicht erwünschten Einflußnahme der Belegschaft auf die Unternehmenspolitik durch Beteiligungsmodelle bringen dagegen erstaunlicherweise sehr nahe beieinanderliegende Quoten der unterschiedlichen Größenklassen.

Daß der Verwaltungsaufwand kleine und mittlere Unternehmen höher tangiert als größere, leuchtet insofern ein, als für ein Unternehmen die indirekten Finanzierungskosten pro

Beteiligung mit Zunahme von gleichartigen Kontrakten sinken. 21) So verwundert es nicht, wenn deutlich mehr kleine und mittlere Unternehmen dieses Hemmnis benannt haben (Tab. 15 und 16). Dieser Sachverhalt sollte mit der aktuell gültigen 2. und zukünftig zu erwartenden 3. Stufe des VermBetG etwas an Bedeutung verlieren.

Zusammenfassend für die unternehmensgrößenspezifische Akzeptanz-Entwicklung ist herauszustellen, daß die Annahme, die zukünftige Gesamt-Akzeptanz zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung müsse nicht mehr von den großen Unternehmen dominiert werden, realistisch erscheint. Der bei kleinen Unternehmen festzustellenden deutlich überdurchschnittlichen Akzeptanzsteigerung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung durch das VermBetG steht allerdings ein ebenfalls überdurchschnittliches Desinteresse gegenüber. In erster Linie sind hier Verbände aufgefordert, das Interesse zu wecken und gezielte Informationen weiterzuleiten, um zur Versachlichung beizutragen und eine richtige Einschätzung dieser Finanzierungsalternative zu ermöglichen, was auch besonders im Bereich der kleinen Unternehmen als Notwendigkeit aus den hier vorgelegten Zahlen erscheint.

2.3. Rechtsformspezifische Entwicklungen

Die rechtsformabhängige Akzeptanz (Tab. 17) läßt erkennen, daß die Gesellschaftsform der GmbH & Co. deutlich unter dem Durchschnitt liegende Werte aufweist. Das gilt für die Gesamt-Akzeptanz mit gut 13% (Spalte 6), aber mehr noch für die durch das VermBetG zusätzlich bewirkte von rund 7% (Spalte 5). Die zusätzliche Akzeptanz der anderen Gesellschaftsformen gestaltet sich mit um 17% gelegenen Werten in etwa gleichförmig, was wohl auch darauf zurückzuführen ist, daß durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen die Beteiligungsmöglichkeiten für alle Unternehmen weitgehend angeglichen worden sind.

Rechtsform	Anzahl der befragten Unternehmen	praktizierte Modelle unabh. vom VermBetG	praktizierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		absolut %	absolut %	absolut %	absolut %	absolut %
AG/GmbH	106	7 6,6	1 0,9	18 17,0	19 17,9	26 24,5
GmbH & Co	130	8 6,2	2 1,5	7 5,4	9 6,9	17 13,1
EU/Pers.G	66	3 4,5	2 3,0	9 13,6	11 16,7	14 21,2
Summe:	302	18 6,0	5 1,7	34 11,3	39 12,9	57 18,9

Tabelle 17: Akzeptanzentwicklung in Relation zu Rechtsformen 22)

Die GmbH & Co ist also nicht mit besonders ungünstigen gesetzlichen Bedingungen konfrontiert. Wie Tab. 18 zeigt, ergibt sich auch kein negativ abweichendes Bild für diese Gesellschaftsform hinsichtlich des Interesses, sich mit den Inhalten des VermBetG auseinanderzusetzen. Bei allen drei Bekanntheitsvarianten ergeben sich für die GmbH & Co. recht nahe am Durchschnitt gelegene Werte.

Rechtsform	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
AG/GmbH	106	14	13,2	64	60,4	27	25,5
GmbH & Co	130	16	12,3	81	62,3	31	23,8
EU/Pers.G.	66	6	9,1	45	68,2	12	18,2
Summe:	302	36	11,9	190	62,9	70	23,2

Tabelle 18: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von Rechtsformen der Unternehmen 23)

Die deutlich unterdurchschnittliche Akzeptanz der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung bei der GmbH & Co kann auch nicht durch die Gegenüberstellung von Hemmnissen/Verbesserungsvorschlägen zu dieser Finanzierungsform mit den Gesellschaftsformen ergründet werden. Diese Rechtsform weicht bei den benannten Hemmnissen (Tab. 19 und 20) von den jeweiligen Durchschnittswerten kaum ab. Kapitalgesellschaften hingegen (AG/GmbH) vermissen deutlich überdurchschnittlich (über 25%, Tab. 19) eine Steuervergünstigung bei Einführung und haben mit knapp 33% auch die meisten Nennungen zum Akzeptanzproblem bei Belegschaft und Betriebsrat (Tab. 20).

Rechtsform	Anzahl der Unternehmen	Verwalt.-Aufw. zu hoch/zu kompliziert	fehlende Steuervergünstigung b. Einführung	Mitarb.-Kapitalbeteilig. zu teuer	Einfluß der Belegschaft nicht erwünscht
		absolut in %	absolut in %	absolut in %	absolut in %
AG/GmbH	86	31 36,0	23 26,7	12 14,0	39 45,3
GmbH & Co	111	38 34,2	21 18,9	10 9,0	51 45,9
EU/Pers.G	53	22 41,5	10 18,9	3 5,7	20 37,7
Summe:	250	91 36,4	54 21,6	25 10,0	110 44,0

Tabelle 19: Das VermBetG betreffende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Rechtsform 24)

Rechtsform	Anzahl der Unternehmen	Akzeptanzproblem bei Belegschaft u. Betriebsrat	Kein Finanzierungsengpaß
		absolut in %	absolut in %
AG/GmbH	86	28 32,6	41 47,7
GmbH & Co	111	27 24,3	51 45,9
EU/Pers.G	53	9 17,0	28 52,8
Summe:	250	64 25,6	120 48,0

Tabelle 20: Außerhalb des VermBetG liegende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Rechtsform 24)

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Entwicklung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit von den Gesellschaftsformen - mit Ausnahme der GmbH & Co - einen annähernd gleichmäßigen Verlauf erkennen läßt. Die Reserviertheit in der GmbH & Co kann durch das vorliegende Zahlenmaterial nicht weiter geklärt werden, so daß es bei der Feststellung dieses statistischen Zusammenhangs bleiben muß.

2.4. Erfolgsgrößenabhängige Entwicklungen

Die Analyse der Rahmenbedingungen für die Einführung/Praktizierung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodellen hat ergeben, daß erfolgreiche Unternehmen im besonderen Maße von diesen Möglichkeiten Gebrauch machen können. In diesem Kapitel wird der Frage nachgegangen, ob diese Unternehmensgruppe auch in der Praxis an derartigen Beziehungen ein überdurchschnittliches Interesse aufweist.

Da der Erfolg eines Unternehmens in der Literatur und in der Praxis in durchaus unterschiedlicher Weise definiert wird, ist es für diese Untersuchung zweckmäßig, neben dem Oberziel (Rendite) auch Zwischen- und Unterziele einzubeziehen. 25) Zusätzliche Einsichten sind aus den jeweiligen relativen Einschätzungen (im Verhältnis zur Branche) der Unternehmen zu erwarten gewesen, da auf dieser Grundlage das unmittelbare Konkurrenzverhältnis Berücksichtigung finden kann. Folgende Erfolgsgrößen werden in die Analyse einbezogen:

- Durchschnittliches Umsatzwachstum in den letzten 5 Jahren
- Durchschnittliches jährliches Umsatzwachstum in den letzten 5 Jahren im Verhältnis zur Branche

- Durchschnittliche Eigenkapitalrendite (vor Steuern) der letzten 5 Jahre
- Durchschnittliche Eigenkapitalrendite der letzten 5 Jahre im Verhältnis zur Branche
- Vertikale Eigenkapital-Quote
- Entwicklung der vertikalen Eigenkapital-Quote in den letzten 5 Jahren
- Eigene Einschätzung der Eigenkapitalversorgung.

2.4.1. Akzeptanzentwicklung

- Durchschnittliches Umsatzwachstum

In Tabelle 21 kommt zum Ausdruck, daß der Erfolgsfaktor "durchschnittliches Umsatzwachstum" hinsichtlich der Gesamtakzeptanz zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung (Spalte 6) keine statistische Abhängigkeit erkennen läßt, denn sowohl die rund 18% der Unternehmen mit Umsatzzuwachsen "bis 5% in den letzten 5 Jahren" als auch die rund 20% mit Zuwachsen "über 5% in den letzten 5 Jahren" stellen jeweils recht nahe am Durchschnitt gelegene Werte dar. Lediglich die durch das Vermögensbeteiligungsgesetz bewirkte Entwicklung (Spalte 5) weist für die Unternehmensgruppe mit der günstigeren Umsatzentwicklung mit gut 15% überdurchschnittliche Werte auf.

Umsatz- wachstum in den letzten 5 Jahren in %	Anzahl der befrag- ten Unter- nehmen	prakti- zierte Modelle unabh. vom	prakti- zierte Modelle aufgrund des	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %
bis	140	10 7,1	1 0,7	14 10,0	15 10,7	25 17,9
über 5	159	7 4,4	4 2,5	20 12,6	24 15,1	31 19,5
Summe:	299	17 5,7	4 1,7	34 11,4	39 13,0	56 18,7

Tabelle 21: Akzeptanzentwicklung in Relation zum
Umsatzwachstum 26)

- Umsatzwachstum im Verhältnis zur Branche

Wird das "Umsatzwachstum im Verhältnis zur Branche" zur Akzeptanzentwicklung ins Verhältnis gesetzt (Tab. 22), ergibt sich folgendes Bild: Überdurchschnittlich erfolgreiche Unternehmen weisen mit knapp 13% (Spalte 6) eine gravierend unter dem Durchschnitt (19%) liegende Gesamtakzeptanz der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf. Noch deutlicher fällt die Differenz in bezug auf die zusätzliche Akzeptanz (Spalte 5) aus. Bei den unter dem Branchendurchschnitt liegenden Unternehmen ist es - in Anbetracht der geringen Anzahl befragter Unternehmen (Spalte 1) - problematisch, einen prozentualen Vergleich zu bemühen.

In Tabelle 22 kristallisiert sich heraus, daß überdurchschnittlich erfolgreiche Unternehmen der Finanzierungsall-

ternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung keine große Bedeutung beimessen. Es scheint in dieser Unternehmensgruppe kaum ein Mangel an Finanzmitteln zu herrschen, so daß das Interesse an dieser Variante nicht sehr groß ist (vgl. auch Tab. 28).

Umsatz- wachstum im Ver- gleich zur Branche	Anzahl der befrag- ten Unter- nehmen	prakti- zierte Modelle unabh. vom VermBetG	prakti- zierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		abso- in% lut	abso- in% lut	abso- in% lut	abso- in% lut	abso- in% lut
niedri- ger	12	- -	1 8,3	1 8,3	2 16,7	2 16,7
gleich	134	10 7,5	2 1,5	23 17,2	25 18,7	36 26,3
höher	143	7 4,9	2 1,4	9 6,3	11 7,7	18 12,6
Summe:	289	17 5,9	5 1,7	33 11,4	38 13,1	55 19,0

Tabelle 22: Akzeptanzentwicklung und relatives
Umsatzwachstum 27)

- Durchschnittliche Eigenkapitalrendite

Als weiterer Erfolgsfaktor mit seiner Wirkung auf die Akzeptanz wird in Tabelle 23 die Eigenkapitalrendite der letzten 5 Jahre gewürdigt. Hier bestätigt sich die Aussage der Tabelle 22 insofern, als die zusätzliche (Spalte 5) und gesamte Akzeptanz (Spalte 6) der Unternehmen mit den günstigen Eigenkapitalrenditen am geringsten ausfällt.

In dieser Tabelle spiegelt sich das Ergebnis aus der Analyse der gesetzlichen Rahmenbedingungen insofern wider, als erfolglose Unternehmen mit negativen Eigenkapitalrenditen in diesem Gesetz kein Anreizsystem für Finanzierungsbeziehungen zwischen Unternehmen und Belegschaft erkennen. Allerdings ist auch hier darauf hinzuweisen, daß die Anzahl der befragten Unternehmen (Spalte 1) mit negativen Eigenkapitalrenditen Verhältnisaussagen problematisch erscheinen läßt.

So verbleiben als besonders Interessierte die Unternehmen mit mittleren Renditen, denn bei ihnen differiert die gesamte und auch die zusätzliche Akzeptanz in den einzelnen gebildeten Klassen kaum.

Eigenkapitalrendite der letzten 5 Jahre in %	Anzahl der befragten Unternehmen	praktizierte Modelle unabh. vom VerbBetG	praktizierte Modelle aufgrund des VerbBetG	geplante Modelle aufgrund des VerbBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		absolut %	absolut %	absolut %	absolut %	absolut %
unter 0	12	2 16,7	- -	- -	- -	2 16,7
0 - 5	81	6 7,4	3 3,7	8 9,9	11 13,6	17 21,0
6 -10	67	5 7,5	- -	9 13,4	9 13,4	14 20,9
11-20	66	2 3,0	1 1,5	9 13,6	10 15,2	12 18,2
über 20	70	2 2,9	1 1,4	7 10,0	8 11,4	10 14,3
Summe:	296	17 5,7	5 1,7	33 11,1	38 12,8	55 18,6

Tabelle 23: Akzeptanzentwicklung in Relation zur Eigenkapitalrendite (vor Steuern) 28)

- Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche

Die in Tab. 23 getroffene Aussage für die besonders erfolgreichen Unternehmen fällt in Tab. 24 noch deutlicher aus: Unternehmen, die eine im Vergleich zum Branchendurchschnitt höhere Eigenkapitalrendite erzielen, weisen eine Gesamt-Akzeptanz von unter 10% auf (Spalte 6), während die anderen Werte von über 25% haben. Genauso deutlich fällt die Differenz in der Spalte 5 (zusätzliche Akzeptanz) aus.

Die Aussagekraft dieser Aufstellung ist m.E. höher einzuschätzen als die der Tab. 23. Da in den einzelnen Branchen durchaus unterschiedliche Eigenkapitalrenditen als durchschnittlich anzusehen sind, kommt hier besonders deutlich zum Ausdruck, wie erfolgreich sich die hier befragten Unternehmen in der Konkurrenz behaupten können.

Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche	Anzahl der befragten Unternehmen	praktizierte Modelle unabh. vom VermBetG	praktizierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		absolut %	absolut %	absolut %	absolut %	absolut %
niedriger	34	2 5,9	1 2,9	7 20,6	8 23,5	10 29,4
gleich	101	7 6,9	3 3,0	17 16,8	20 19,8	27 26,7
höher	132	7 5,3	- -	5 3,8	5 3,8	12 9,1
Summe:	267	16 6,0	4 1,5	29 10,9	33 12,4	49 18,4

Tabelle 24: Akzeptanzentwicklung und relative Eigenkapitalrendite 29)

- vertikale Eigenkapital-Quote

Ein ähnliches Bild wie bei den Renditen zeigt sich auch bei der Eigenkapital-Quote. Die Akzeptanz von Unternehmen mit im Mittelfeld liegenden Eigenkapital-Quoten (11% - 30%) weist deutlich über dem Durchschnitt liegende Werte auf (Tab. 25, Spalten 5 und 6). Bei Beurteilung der gut 15% durchgeführter/geplanter Modelle (Spalte 6), die Unternehmen mit einer Eigenkapital-Quote von über 30% betreffen, ist zu berücksichtigen, daß die durch das VermBetG bewirkte Akzeptanz mit knapp 6% erheblich unter dem Durchschnitt liegt, die meisten Modelle also unabhängig von den aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen praktiziert werden (Spalte 2).

Eigenkapitalquote in %	Anzahl der befragten Unternehmen	praktizierte Modelle unabh. vom VermBetG	praktizierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		absolut %	absolut %	absolut %	absolut %	absolut %
-10	37	- -	- -	4 10,8	4 10,8	4 10,8
11-20	56	1 1,8	- -	10 17,9	10 17,9	11 19,6
21-30	88	5 5,7	4 4,5	14 15,9	18 20,5	23 26,1
über 30	120	12 10,0	1 0,8	6 5,0	7 5,8	19 15,8
Summe:	301	18 6,0	5 1,7	34 11,3	39 13,0	57 18,9

Tabelle 25: Akzeptanzentwicklung in Relation zur vertikalen Eigenkapital-Quote 30)

- Entwicklung der vertikalen Eigenkapital-Quote

Auch die Analyse der Akzeptanzentwicklung auf der Basis von Eigenkapital-Quoten-Veränderungen (Tab. 26) bestätigt, daß Unternehmen mit einer steigenden Eigen-/Gesamtkapital-Relation der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung im Vergleich zu den anderen Gruppen eher reserviert gegenüberstehen. Die zusätzliche (Spalte 5) und die gesamte Akzeptanz (Spalte 6) weisen für diese Unternehmen deutlich unter dem Durchschnitt liegende Werte auf, während in allen drei Gruppen die unabhängig vom VermBetG praktizierten Modelle (Spalte 2) zu etwa den gleichen prozentualen Verhältnissen führen.

Entwicklung der Eigenkapitalquote in den letzten 5 Jahren	Anzahl der befragten Unternehmen	praktizierte Modelle unabh. vom VermBetG	praktizierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %
geschrumpft	79	4 5,1	1 1,3	11 13,9	12 15,2	16 20,3
gleich geblieben	109	7 6,4	1 0,9	18 16,5	19 17,4	26 23,9
gestiegen	114	7 6,1	3 2,6	4 3,5	7 6,1	14 12,3
Summe:	302	18 6,0	5 1,7	33 10,9	38 12,6	56 18,5

Tabelle 26: Akzeptanzentwicklung in Relation zu Veränderung der vertikalen Eigenkapital-Quote 31)

- Eigene Einschätzung der Eigenkapitalversorgung

Der finanzpolitische Charakter des VermBetG kommt in Tabelle 27 recht deutlich zum Ausdruck. Während Unternehmen, die ihre Eigenkapitalversorgung als "zu hoch" einschätzen, mit knapp 8% ein sehr geringfügiges Interesse an dieser Finanzierungsalternative unter Beweis stellen (Spalte 6), steigt die gesamte und zusätzliche Akzeptanz bei denen deutlich an, die ihre Eigenkapitalausstattung "ausreichend" bzw. "zu niedrig" beurteilen. Interessant ist die mit rund 18% ausgewiesene zusätzliche Akzeptanz (Spalte 5) der Unternehmen, die ihre Eigenkapitalversorgung als "zu niedrig" klassifizieren, während die beiden anderen Gruppen Werte von unter 10% aufweisen, wobei hier auf die niedrige Zahl der Unternehmen (Spalte 1), die ihre Kapitalversorgung "zu hoch" einschätzen, aufmerksam zu machen ist.

Einschätzung der eigenen Kapital- versorgung	Anzahl der befrag- ten Unter- nehmen	prakti- zierte Modelle unabh. von VermBetG	prakti- zierte Modelle aufgrund des VermBetG	geplante Modelle aufgrund des VermBetG	Summe aus Spalten 3 + 4	Modelle insgesamt Summe aus Spalten 2 + 5
	1	2	3	4	5	6
		abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %	abso- in lut %
zu niedrig	123	3 2,4	2 1,6	20 16,3	22 17,9	25 20,3
ausreichend	167	15 9,0	3 1,8	13 7,8	16 9,6	31 18,6
zu hoch	13	- -	- -	1 7,7	1 7,7	1 7,7
Summe:	303	18 5,9	5 1,7	34 11,2	39 12,9	57 18,8

Tabelle 27: Akzeptanzentwicklung in Relation zur Einschätzung der eigenen Eigenkapitalversorgung 32)

Insgesamt läßt die Akzeptanzentwicklung in Abhängigkeit von Erfolgsfaktoren - mit Ausnahme des durchschnittlichen Umsatzwachstums (Tab. 21) - erkennen, daß besonders erfolgreiche Unternehmen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gegenüber deutlich überdurchschnittlich reserviert gegenüberstehen. Nicht annähernd so eindeutige Aussagen lassen sich für die anderen Unternehmensgruppen machen. Sehr erfolgreiche Unternehmen verfügen offenbar über genügend andere (günstigere) Finanzierungsquellen, so daß sie sich der Finanzierungsalternative Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nicht zuzuwenden brauchen. An Anbetracht von (oftmals problematischen) Vorurteilen, die im Kapitel 2.1. "Vorgehensweise und grundlegende Ergebnisse" dargelegt worden sind, ist zu vermuten, daß viele Unternehmen, die auf keine zusätzlichen Finanzierungsquellen angewiesen sind, das Thema Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung mehr oder weniger unbesehen zu den Akten legen.

2.4.2. Bekanntheitsvarianten des Vermögensbeteiligungsgesetzes

Im nächsten Schritt gilt es zu untersuchen, ob und inwieweit besonders erfolgreiche Unternehmen überhaupt bereit sind, sich mit den Inhalten des VermBetG auseinanderzusetzen.

- Umsatzwachstum im Verhältnis zur Branche

Gliedert man die Unternehmen nach "Umsatzwachstum im Verhältnis zur Branche" (Tab. 28), ist für die erfolgreichsten Unternehmen mit knapp 15% das höchste Desinteresse am VermBetG festzustellen, während die beiden anderen Gruppen mit gut 8% in etwa gleich hohe Werte aufweisen, die gesetzlichen Bedingungen also eher zur Kenntnis nehmen, was sich auch in der Spalte "im Überblick bekannt" widerspiegelt. Relativ erfolglose Unternehmen befassen sich auch

eindeutig mehr (zu gut 40%) mit den Einzelheiten der Rahmenbedingungen, wobei diese Aussage aufgrund der geringen Unternehmensanzahl von 12 nicht unproblematisch erscheint.

Umsatz- wachstum im Ver- hältnis zur Branche	Anzahl der Unter- nehmen	Bekanntheitsvarianten					
		Kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		abso- lut	in %	abso- lut	in %	abso- lut	in %
niedriger	12	1	8,3	6	50,0	5	41,7
gleich	134	11	8,2	90	67,2	29	21,6
höher	143	21	14,7	87	60,8	32	22,4
Summe:	289	33	11,4	183	63,3	66	22,8

Tabelle 28: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in
Abhängigkeit vom Umsatzwachstum im
Verhältnis zur Branche 33)

- Durchschnittliche Eigenkapitalrendite

Eigenkapitalrendite (v.St.) der letzten 5 Jahre	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		Kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
unter 0	12	-	-	7	58,3	4	33,3
0 - 5	81	7	8,6	48	59,3	25	30,9
6 -10	67	7	10,4	47	70,1	11	16,4
11-20	66	9	13,6	44	66,7	12	18,2
über 20	70	11	15,7	43	61,4	15	21,4
Summe:	296	34	11,5	189	63,9	67	22,6

Tabelle 29: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von durchschnittlichen Eigenkapitalrenditen (vor Steuern) der letzten 5 Jahre 34)

Der in Tabelle 28 konstatierte Sachverhalt für die erfolgreichen Unternehmen wird in Tabelle 29 - wenn auch nicht so deutlich - bestätigt: Mit Zunahme der Eigenkapitalrendite (vor Steuern) steigt das Desinteresse am VermBetG leicht an. Weniger erfolgreiche Unternehmen (bis zu 5% Eigenkapitalrendite) sind weitaus eher bereit, sich mit den Einzelheiten des Gesetzes zu befassen.

- Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche

Das, wie bereits erwähnt, m.E. bedeutendste Erfolgskriterium (Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche) in einen Zusammenhang mit den Bekanntheitsvarianten gestellt (Tabelle 30), zeigt, daß in überdurchschnittlich erfolgreichen Unternehmen mit knapp 19% ein sehr deutlich über

dem Durchschnitt liegendes Desinteresse vorliegt. Die gleichen Unternehmen können mit gut 19% auch am wenigsten häufig von sich sagen, daß sie mit den Einzelheiten des VermBetG vertraut sind. Auch einen überblickartigen Einblick verschafft sich diese Gruppe mit gut 59% nur unterdurchschnittlich.

Eigenkapitalrenditen im Verhältnis zur Branche	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		Kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
niedriger	34	1	2,9	23	67,6	9	26,5
gleich	101	5	5,0	69	68,3	25	24,8
höher	132	25	18,9	78	59,1	26	19,7
Summe:	267	31	11,6	170	63,7	60	22,5

Tabelle 30: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von durchschnittlichen Eigenkapitalrenditen im Verhältnis zur Branche 35)

- vertikale Eigenkapital-Quote

Unternehmen mit einer sehr günstigen Eigenkapital-Quote von über 30% (Tab. 31) zeigen sich überdurchschnittlich desinteressiert am VermBetG, was sich allerdings auch - mit Abstrichen - für die Gruppe mit einem Eigenkapital zu Gesamtkapital-Verhältnis von weniger als 11% sagen läßt. Mit den Einzelheiten des Gesetzes überdurchschnittlich vertraut sind Unternehmen mit Eigenkapital-Quoten von über 20%.

Eigenkapitalquote	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		Kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
-10	37	5	13,5	29	78,4	3	8,1
11-20	56	3	5,4	42	75,0	8	14,3
21-30	88	8	9,1	50	56,8	27	30,7
über 30	120	19	15,8	68	56,7	32	26,7
Summe:	301	35	11,6	189	62,8	70	23,3

Tabelle 31: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von vertikalen Eigenkapital-Quoten 36)

- Entwicklung der vertikalen Eigenkapital-Quote sowie die eigene Einschätzung der Eigenkapitalversorgung

Unternehmen mit in den letzten 5 Jahren gestiegenen Eigenkapital-Quoten lassen für alle drei Bekanntheitsvarianten nahe am Durchschnitt liegende Werte erkennen (Tabelle 32). Die fehlende Aufmerksamkeit fällt dort am geringsten aus, wo Unternehmen mit geschrumpften Eigenkapital-Quoten konfrontiert sind. Dieser Sachverhalt zeigt sich in Tabelle 33, wo Unternehmen, die ihre Eigenkapitalversorgung "zu niedrig" einschätzen, mit knapp 8% ebenfalls am wenigsten desinteressiert sind. Die 13 Unternehmen mit einer "zu hohen" Versorgung liegen mit gut 23% deutlich über dem Durchschnitt.

Eigenkapitalquotenentwicklung der letzten 5 Jahre	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		Kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
geschrumpft	79	5	6,3	58	73,4	15	19,0
gleich geblieben	109	17	15,6	61	56,0	28	25,7
gestiegen	114	14	12,3	70	61,4	27	23,7
Summe:	302	36	11,9	189	62,6	70	23,2

Tabelle 32: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von der Eigenkapital-Quotenentwicklung in den letzten 5 Jahren 37)

Eigene Einschätzung der Eigenkapitalversorgung	Anzahl der Unternehmen	Bekanntheitsvarianten					
		Kein Interesse		im Überblick bekannt		in Einzelheiten bekannt	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
zu niedrig	123	9	7,3	86	69,9	24	19,5
ausreichend	167	24	14,4	99	59,3	42	25,1
zu hoch	13	3	23,1	5	38,5	4	30,8
Summe:	303	36	11,9	190	62,7	70	23,1

Tabelle 33: Bekanntheitsvarianten des VermBetG in Abhängigkeit von der eigenen Einschätzung zur Eigenkapitalversorgung 38)

Die Analyse der Bekanntheitsvarianten zum VermBetG hat gezeigt, daß besonders erfolgreiche Unternehmen einen deutlich überdurchschnittlichen Vorbehalt zum Komplex der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hegen. Sehr klar zum Ausdruck kommt dies, wo als Erfolgskriterium die am Branchendurchschnitt bemessene Eigenkapitalrendite herangezogen wird (Tab. 30). Diese Aussage steht im Einklang mit der durch das VermBetG zusätzlich bewirkten Akzeptanz und der Gesamt-Akzeptanz zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung.

2.4.3. Hemmnisse im Vermögensbeteiligungsgesetz

Abschließend gilt es zu untersuchen, ob in Abhängigkeit vom Erfolg die Unternehmen besondere Kritikpunkte am VermBetG hervorheben. Als Erfolgsfaktor wähle ich mit der Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche den m.E. aussagekräftigsten: Während ein zu hoher Verwaltungsaufwand in der Tabelle 34 in allen drei Gruppen in etwa durchschnittlich oft genannt wird, vermissen eine Steuervergünstigung bei Einführung Unternehmen mit relativ niedriger Eigenkapital-Rendite deutlich am häufigsten (rund 40%). Diese Größe nimmt mit Zunahme des Erfolgs erheblich ab. Zu der Einschätzung, daß die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eine zu teure Finanzierungsalternative sei, sind zwischen den drei Gruppen keine gravierenden Differenzen zu konstatieren. Anders verhält es sich bei dem nicht erwünschten Einfluß der Belegschaft (Tab. 34). Dieses Hemmnis nennen die erfolgreichen Unternehmen mit über 50% als einzige deutlich häufiger als andere.

Bei den außerhalb des VermBetG liegenden Hemmnissen (Tab. 35) fällt die weit überdurchschnittliche Prozentzahl (über 60%) der erfolgreichen Unternehmen in der Spalte "kein Finanzierungsengpaß" auf. Aber auch in den beiden anderen Gruppen wird dieses Argument mit gut 20% ("niedriger") bzw. über 35% ("gleich") relativ häufig bemüht.

Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche	Anzahl der Unternehmen	Verw.-Aufw. zu hoch/Durchführung zu kompliziert	fehlende Steuervergünstig. b. Einführung	Mitarbeiter-Kapitalbet. zu teuer	Einfluß der Belegsch. nicht erwünscht
		absolut in %	absolut in %	absolut in %	absolut in %
niedriger	32	11 34,4	13 40,6	3 9,4	13 40,6
gleich	88	32 36,4	19 21,6	11 12,5	31 35,2
höher	104	37 35,6	16 15,4	8 7,7	53 51,0
Summe:	224	80 35,7	48 21,4	22 9,8	97 43,3

Tabelle 34: Das VermBetG betreffende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche 39)

Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche	Anzahl der Unternehmen	Akzeptanzproblem bei Belegschaft u. Betriebsrat	Kein Finanzierungsengpaß
		absolut in %	absolut in %
niedriger	32	8 25,0	7 21,9
gleich	88	27 30,7	33 37,5
höher	104	24 23,1	63 60,6
Summe:	224	59 26,3	103 46,0

Tabelle 35: Außerhalb des VermBetG liegende Hemmnisse in Abhängigkeit von der Eigenkapitalrendite im Verhältnis zur Branche 39)

2.5. Zusammenfassung

- Die durch das VermBetG bewirkte zusätzliche Akzeptanz der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist deutlich (um gut 200%) gestiegen. Diese starke Zunahme muß allerdings aufgrund der geringen Berechnungsgrundlage (Modelle, die unabhängig vom VermBetG praktiziert werden) relativiert werden.
- Rund 80% der in diese Auswertung einbezogenen Unternehmen fassen derzeit kein Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungsmodell ins Auge.
- Knapp 1/8 der hier analysierten Probanden äußern sich an den gesetzlichen Bedingungen grundsätzlich desinteressiert, so daß von ihnen zum VermBetG keine konstruktive Kritik erwartet werden kann.
- Die Analyse der zum VermBetG geäußerten Kritikpunkte läßt eindeutig erkennen, daß erhebliche Informationsdefizite in diesem Bereich vorherrschen.
- Zur unternehmensgrößenspezifischen Entwicklung ist festzustellen, daß die durch die Gesetzesinitiative bewirkte Akzeptanz bei kleinen Unternehmen am deutlichsten ausfällt, so daß dieses Finanzierungsinstrument wohl zukünftig von Unternehmen aller Größenordnungen in annähernd gleichem Umfang genutzt wird. Der relativ hohen zusätzlichen Akzeptanz im Bereich der kleinen Unternehmen steht allerdings auch ein überdurchschnittliches Desinteresse am VermBetG gegenüber.
- Die Entwicklung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung gestaltet sich weitgehend unabhängig von der Rechtsform. In diesem Zusammenhang stellt die GmbH & Co eine - wenn auch deutliche - Ausnahme dar, wobei nicht herausgefiltert werden konnte, welche besonderen Gründe den Aus-

schlag für diese Abweichung ergeben.

- Die Analyse der erfolgsabhängigen Akzeptanz-Entwicklung hat gezeigt, daß besonders erfolgreiche Unternehmen eine eindeutig unterdurchschnittliche zusätzliche Akzeptanz und Gesamt-Akzeptanz zum VermBetG aufweisen. Das Desinteresse in dieser Gruppe an den gesetzlichen Rahmenbedingungen verhält sich ebenso deutlich überdurchschnittlich. Desweiteren ist für diese Gruppe hervorzuheben, daß eine ablehnende Haltung zum VermBetG vielfach damit begründet wird, daß kein Finanzierungsengpaß besteht und keine Einflußnahme der Belegschaft auf die Unternehmenspolitik erwünscht ist.
- In der Erfolgsskala ganz unten angesiedelte Unternehmen zeigen ein deutlich größeres Interesse am VermBetG als die erfolgreichsten Unternehmen, müssen allerdings bisweilen erkennen, daß Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung für sie keine adäquate Finanzierungsalternative darstellt.
- Der erfolgsabhängigen Betrachtung kann entnommen werden, daß, unter Ausklammerung der erfolgreichsten und Teile (Tab. 23 und 25) der am wenigsten erfolgreichen Unternehmen, potentiell der größte Kreis für eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung durchaus in Betracht kommt. Eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche weitere Durchsetzung von dieser Seite besteht darin, zusätzliches Interesse zu wecken, indem die Diskussion versachlicht wird, was ganz offensichtlich im großen Umfang noch nicht geschehen ist; denn, so könnte man einmal vermuten, unter den jetzigen Voraussetzungen werden vielleicht aus Unkenntnis relativ günstige Finanzierungsmöglichkeiten nicht wahrgenommen.

Da ein Verband nur dann das Interesse für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung fördern kann, wenn er selbst dazu eine positive Einschätzung vertritt, soll abschließend in diesem Abschnitt auf eine gemeinsame Stellungnahme der "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände" und des "Bundesverbandes der Deutschen Industrie" eingegangen werden.

Die Verbände nehmen eine grundsätzlich positive Stellung zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen ein. 40) Auch die Verbesserungsvorschläge in der gemeinsamen Stellungnahme der BDA und des BDI zum 1. VermBetG spiegeln diese Einschätzung wider. So wird darauf hingewiesen, daß mit den seit 1970 festgeschriebenen starren Einkommensgrenzen mehr und mehr Durchschnittsverdiener aus dem Förderungsrahmen herausfallen. 41) Insbesondere wird auch der enorme Verwaltungsaufwand aus dem VermBetG für die Unternehmen beklagt. In dem Papier wird vorgeschlagen, bestehende Aufzeichnungs- und Kontrollpflichten von der Unternehmerebene weg auf die Ebene der Finanzämter zu übertragen, die im Rahmen des Lohnsteuerjahresausgleichs ohnehin mit diesen Dingen befaßt sind. 42) Dieser Vorschlag wird im Rahmen der dritten Stufe der aktuellen Vermögenspolitik - wie bereits erwähnt - aufgegriffen. 43) Desweiteren ist vorgeschlagen worden, die im § 19a EStG benannte Grenze von 300,- DM auf 500,- DM heraufzusetzen. Im 2. VermBetG ist dies bereits aufgenommen worden.

Die einzig wirkliche Diskrepanz zwischen den gesetzlichen Rahmenbedingungen und der Stellungnahme der Verbände betrifft § 19a, Abs. 7 EStG 44), wonach Tarifvertragsparteien eine Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf der Basis von Arbeitnehmer-Darlehen vereinbaren können. Hierin wird eine Einschränkung der unternehmerischen Handlungsfreiheit bezüglich der Kapitalstruktur des Unternehmens gesehen. Positiv wird in diesem Zusammenhang vom BDA und BDI zur Kenntnis genommen, daß Arbeitgeber durch Tarifverträge

nicht zur Eingehung von Darlehnsverpflichtungen gezwungen werden können, da im o.g. Absatz 7 vorgesehen ist, daß andere gleichwertige Vermögensbeteiligungen ersatzweise zugewendet werden können.

Das Unternehmen, das mit seinen Mitarbeitern keine Darlehnsvereinbarung treffen will, hat der Belegschaft Alternativen anzubieten. "Im Ergebnis bedeutet diese Möglichkeit zur Ablösung jener vertraglichen Verpflichtung zur Begründung eines Darlehnsverhältnisses, daß dem Arbeitgeber aufgrund eines Tarifvertrages die Aufgaben eines Kommissionärs bei der Beschaffung von Wertpapieren zugewiesen werden." 45) Dies stellt für den Arbeitgeber natürlich eine Belastung dar.

Die Analyse der unternehmensbezogenen Einschätzung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hat deutlich gemacht, daß Vorbehalte weniger von den Verbänden artikuliert werden. Es sind vielmehr die Unternehmen selbst, die an (bisweilen recht problematischen) Vorstellungen festhalten mit der Konsequenz, sich diesen Möglichkeiten gegenüber nicht zu öffnen. Eine stärkere Nutzung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung scheitert kaum an einer verfehlten Ausgestaltung dieser Gesetzesinitiative auf seiten des Gesetzgebers. Es mangelt oft am richtigen *Verständnis* dafür.

2.6. Anmerkungen zum Abschnitt "Zum unternehmensbezogenen 'vermögenspolitischen Wandel' - ein empirischer Befund"

- 1) vgl. Schneider, H.J./Juntermanns, H.-J. (1985), S. 12 f.
- 2) Schneider, H.J./Juntermanns, H.-J. (1985), S. 13
- 3) Schneider, H.J./Juntermanns, H.-J. (1985), S. 13
- 4) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1977), S. 32
- 5) vgl. Kilian, H. (1978), S. 96 ff.
- 6) vgl. Gaugler, E./Groos, W.H./Weber, B. (1983), S. 64 f.
- 7) vgl. Schanz, G./Riekhof, H.-Chr. (1984), S. 74
- 8) Die von mir im Text dieses Abschnitts benannten Daten können aufgrund des Tabellenanhangs nachvollzogen werden.
Die Auswertung wurde mit dem Datenanalysesystem SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) durchgeführt. Zu den Auswertungsmöglichkeiten mit SPSS vgl. Kähler, W.-M. (1984).
Zu ersten Ergebnissen dieser Untersuchung vgl. Rehku-gler, H./Kaminski, R./Kairies, K. (1987).
- 9) "Als beteiligungsfähig kann nicht die Gesamtzahl der in der Bundesrepublik registrierten Betriebe herange-zogen werden, da sonst unvergleichbare Tatbestände zueinander in Beziehung gesetzt würden. Dazu muß man wissen, daß die meisten der rund 1,6 Millionen Unter-nehmen für eine Kapitalbeteiligung nicht in Frage kom-men: so z.B. öffentliche Unternehmen und Organisatio-nen ohne Erwerbscharakter, zu denen Kirchen, Verbände und Gewerkschaften gehören; ferner die Gebietskörper-schaft, Forstwirtschaft und Fischerei und schließlich der große Bereich des Dienstleistungssektors wie der Öffentliche Dienst, Theater, Kindergärten, Friseure, Wäschereien, freie Berufe. Ferner gibt es zahlreiche Ein-Mann- oder Kleinstbetriebe, in denen überwiegend Familienangehörige beschäftigt sind. Schließlich exi-stieren Kleinbetriebe, die mangels betrieblichen Kapi-tals für eine Beteiligung ungeeignet sind. Unter Ber-ücksichtigung dieser Faktoren werden als betei-ligungsfähig alle Unternehmen ab 20 Beschäftigte defi-niert. Durch diese Abgrenzung können etwa 80.000 Un-ternehmen als beteiligungsfähig bezeichnet werden, in denen rund 11,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigt sind." (Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986a), S. 7, Anmerkung 3)

- 10) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986a), S. 27 f.
- 11) vgl. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1986), S. 2
- 12) vgl. Drechsler, W. (1987), S. 7 f.
- 13) Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983), S. 344
- 14) Schanz, G. (1987), S. 69
- 15) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben sich 299 einer umsatzbezogenen Unternehmensgröße zugeordnet. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 8 zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 16) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben sich 298 einer beschäftigungsbezogenen Unternehmensgröße zugeordnet. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 8 zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 17) Von den 299 Befragten (vgl. Anm. 15) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 6 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 18) Von den 298 Befragten (vgl. Anm. 16) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 7 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 19) Von den 299 Befragten (vgl. Anm. 15) traf dieser Fragenkomplex für 35 nicht zu, weitere 16 haben sich dazu nicht geäußert
- 20) Von den 298 Befragten (vgl. Anm. 16) traf dieser Fragenkomplex für 36 nicht zu, weitere 16 haben sich dazu nicht geäußert
- 21) vgl. Steinle, R. (1985), S. 211
- 22) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben sich 302 einer Rechtsform zugeordnet. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 8 zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 23) Von den 302 Befragten (vgl. Anm. 22) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 8 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 24) Von den 302 Befragten (vgl. Anm. 22) traf dieser Fragenkomplex für 36 nicht zu, weitere 16 haben sich dazu nicht geäußert

- 25) vgl. Pohl, H.-J./Rehkugler, H. (1986), S. 72 f.; vgl. Heinen, E. (1976), S. 59 ff.
- 26) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 299 ihr durchschnittliches jährliches Umsatzwachstum angegeben. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 9 Unternehmen zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 27) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 289 ihr relatives Umsatzwachstum angegeben. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 8 Unternehmen zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 28) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 296 ihre durchschnittliche Eigenkapitalrendite angegeben. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 8 Unternehmen zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 29) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 267 ihre relative Eigenkapitalrendite angegeben. Von diesen haben 2 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und 6 zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 30) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 301 ihre vertikale Eigenkapital-Quote angegeben. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 8 Unternehmen zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 31) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 302 ihre Entwicklungen der vertikalen Eigenkapital-Quote angegeben. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 9 Unternehmen zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 32) In den 304 auszuwertenden Fragebögen haben 303 ihre Eigenkapitalversorgung eingeschätzt. Von diesen hat 1 Unternehmen zum Inhalt der Spalten 2 und 3 und haben 9 Unternehmen zum Inhalt der Spalte 4 keine Stellung bezogen
- 33) Von den 289 Befragten (vgl. Anm. 27) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 7 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 34) Von den 296 Befragten (vgl. Anm. 28) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 6 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 35) Von den 267 Befragten (vgl. Anm. 29) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 6 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert

- 36) Von den 301 Befragten (vgl. Anm. 30) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 7 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 37) Von den 302 Befragten (vgl. Anm. 31) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 7 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 38) Von den 303 Befragten (vgl. Anm. 32) hat 1 Unternehmen zu der Frage 10 keine Stellung bezogen. 7 Unternehmen haben sich zu der Frage 12 nicht geäußert
- 39) Von den 267 Befragten (vgl. Anm. 29) traf dieser Fragenkomplex für 31 nicht zu, weitere 12 haben sich dazu nicht geäußert
- 40) vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.) (1983), S. 1
- 41) vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.) (1983), S. 8
- 42) vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.) (1983), S. 9 f.
- 43) vgl. Drechsler, W. (1987), S. 7 f.
- 44) vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.) (1983), S. 2 ff.
- 45) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.), S. 4

3. Würdigung gewerkschaftlicher Stellungnahmen zu den Möglichkeiten des Vermögensbeteiligungsgesetzes

Um den Stellungnahmen der Gewerkschaften ein realistisches Gewicht beimessen zu können, ist vorab darauf hinzuweisen, daß der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in der praktischen Politik dieser Organisationen derzeit keineswegs eine dominante Rolle zukommt. 1) Diese auch von Arbeitgeberorganisationen geteilte untergeordnete Bedeutung 2) ist wohl auch maßgeblich dafür, daß die im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisierten Einzelgewerkschaften nur ausnahmsweise eigene Stellungnahmen zum VermBetG erarbeiteten und der Öffentlichkeit zugänglich machten. Bei Nachfragen zur Ermittlung allgemeiner Tendenzen wurde ich in der Regel auf entsprechende Erklärungen des DGB verwiesen, "... die in Abstimmung mit den Einzelgewerkschaften formuliert und im Namen aller abgegeben wurden." 3)

Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen somit die Argumente des DGB. Darüber hinaus hat sich die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) ausführlich zu diesem Thema geäußert, weshalb auch Stellungnahmen dieser Arbeitnehmerorganisation hier Berücksichtigung finden können.

3.1. Überbetriebliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

Als Idealvorstellung hinsichtlich der Vermögensbildung gelten sowohl beim DGB 4) als auch bei der DAG 5) die sogenannten Tariffonds. Hierbei handelt es sich um eine Form der überbetrieblichen Beteiligung, die im Vermögensbeteiligungsgesetz keine Berücksichtigung findet. Von Seiten der Gewerkschaften wird daran gedacht, daß Unternehmen verpflichtet werden, einen bestimmten Prozentsatz ihres Gewinns in bar, Beteiligungswerten oder in Form von Schuldverpflichtungen an Fonds abzuführen. Unabhängig davon, in welchem Unternehmen oder in welcher Branche die

Arbeitnehmer tätig sind, sollten sie im Wert gleiche Anteilspapiere aus dem Fonds-Vermögen erhalten. Als Fondsorgane sollten die Delegiertenversammlung, der Aufsichtsrat und der Vorstand fungieren. Die Delegierten sollen von den Zertifikatsinhabern in geheimer Wahl gewählt werden. Die Delegiertenversammlung hätte einen Aufsichtsrat zu wählen, dem zu einem Drittel Vertreter des öffentlichen Interesses angehören sollten. Der vom Aufsichtsrat gewählte Vorstand wäre unmittelbar an die Weisungen des Aufsichtsrates gebunden. "Die Fonds, die der Selbstverwaltung der Arbeitnehmer - unter angemessener Einflußnahme des öffentlichen Interesses - unterstehen müssen, setzen mit Hilfe der abgeführten, stimmberechtigten Beteiligungen das in ihnen angesammelte Arbeitnehmervermögen ein, um private und gesellschaftliche Rationalität in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen." 6)

Diese Vorstellungen machen deutlich, daß die vom Gesetzgeber favorisierte betriebliche Form der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eher mit Skepsis betrachtet wird. Das 2. Vermögensbeteiligungsgesetz berücksichtigt allerdings auch überbetriebliche Formen. Hierbei handelt es sich um die Möglichkeiten in Anlehnung an das Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften (Aktienfonds, Beteiligungs-Sondervermögen) sowie der Beteiligung an Unternehmensbeteiligungsgesellschaften. Diese Formen betreffende Stellungnahmen des DGB und der DAG gilt es hier aufzuzeigen, um etwaige Berührungspunkte zwischen Gewerkschaften und gesetzlichen Rahmenbedingungen herauszuarbeiten.

Beide Arbeitnehmerorganisationen sehen in der Unternehmensbeteiligungsgesellschaft (UBG) Ansatzpunkte für einen vermögenspolitischen Dialog. Bei der UBG handelt es sich um Aktiengesellschaften, deren Aufgabe *ausschließlich* die Bereitstellung von Risikokapital für *nicht börsennotierte*, mittelständische Unternehmen sein soll. 7) Die positive Einstellung von DGB und DAG basiert auf der Möglichkeit

einer Gründung von Unternehmensbeteiligungsgesellschaften durch gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 9, Abs. 3 UBGG) . Das ausschließlich auf den Mittelstand bezogene Tätigkeitsfeld dieser Unternehmen stößt allerdings sowohl beim DGB 8) als auch bei der DAG 9) auf Kritik. "Solchen Gesellschaften müßte jedoch auch der Erwerb von Aktien börsennotierter Unternehmen gestattet sein, da andernfalls die größten und ertragsstärksten Unternehmen nicht in ein Tariffonds-Modell einbezogen werden könnten." 10)

In einem weiteren Kritikpunkt weist die DAG darauf hin, daß das Prinzip der Risikostreuung "eindeutig eine vergleichsweise geringe Rolle" im UBGG spielt, so daß den Interessen beteiligungsunerfahrener Kleinanleger mit diesen gesetzlichen Rahmenbedingungen kaum entsprochen wird. 11)

Die Möglichkeit der überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nach dem Gesetz über Kapitalanlagegesellschaften mit der im Rahmen des 2. Vermögensbeteiligungsgesetzes geschaffenen zusätzlichen Möglichkeit des Beteiligungs-Sondervermögens 12) wird von der DAG als "Fortschritt" gewertet, wobei dem Aspekt der Risikostreuung auch in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zukommt. 13) Einschränkung wird allerdings konstatiert, daß "... Beteiligungs-Sondervermögen den gegenwärtig weitgehend auf die betriebliche Beteiligung fixierten Anlagekatalog des Vierten Vermögensbildungsgesetzes lediglich ergänzen (können)." 14)

Im DGB-Sinne bieten Beteiligungs-Sondervermögen keine Perspektiven für eine tarifliche, überbetriebliche Vermögensbeteiligungspolitik, weil sie den für Tariffonds notwendigen Gestaltungsspielraum vermissen lassen. "Beteiligungs-Sondervermögen seien gesetzlich so starr konstruiert (strenge Vorschriften und Reglementierungen des Invest-

ment- und Kreditwesengesetzes, d. Verf.), daß Mitspracherechte der kapitalgebenden Arbeitnehmer ausgeschlossen seien." 15)

Diese Kritiken am Beteiligungs-Sondervermögen lassen erkennen, daß DAG und DGB differente Vorstellungen mit der überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung verbinden: Während die DAG den Wert des vom Arbeitnehmer gehaltenen Anteils hervorhebt, stellt der DGB Mitspracherechte in den Mittelpunkt seiner Betrachtung.

Zur überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ist eine Alternative der SPD-Fraktion im Bundestag 16) zu würdigen, die beim DGB 17) und bei der DAG 18) recht positiv beurteilt wird. Der Vorschlag der SPD zielt darauf ab, die rechtlichen Voraussetzungen für die Gründung echter Arbeitnehmerbeteiligungsgesellschaften (Tariffonds) zu schaffen. Diese Gesellschaften wären "in der Rechtsform der Aktiengesellschaft betriebene Unternehmen, deren satzungsmäßiger Zweck ausschließlich der Erwerb, die Verwaltung und die Veräußerung von Anteilen und stillen Beteiligungen an inländischen Unternehmen nach dem Prinzip der Risikostreuung ist und deren Anteil insgesamt oder überwiegend aufgrund von Tarifverträgen auf dem Weg über eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz den Arbeitnehmern anzubieten und zu übertragen sind." 19)

Die Kritik im SPD-Antrag an den bestehenden Möglichkeiten der überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung - UBG und Beteiligungs-Sondervermögen - entspricht der des DGB und braucht deshalb nicht wiederholt zu werden. 20)

Hinsichtlich der Formen der Vermögensbildung kann festgehalten werden, daß die gesetzlich kodifizierten Möglichkeiten nicht auf eine *prinzipielle* Ablehnung der Arbeitnehmerorganisationen stoßen. Positiv hervorzuheben sind

die tarifvertraglichen Möglichkeiten des UBGG und - für die DAG - die relative Sicherheit von Anteilscheinen der Beteiligungs-Sondervermögen sowie Aktienfonds.

3.2. Betriebliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung

Während oben eine weitgehende Übereinstimmung der Beurteilung von DGB und DAG zu konstatieren ist, liegen die Einschätzungen zur betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung so weit auseinander, daß eine getrennte Abhandlung erforderlich ist.

3.2.1. Einschätzung der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

"1955 legte die DAG unter dem Motto 'Miteigentum der Arbeitnehmer' ein Papier vor, in dem sowohl Vorschläge für eine betriebliche, als auch für eine überbetriebliche Beteiligung gemacht wurden." 21) Während dieses Zitat einem Papier von vor 10 Jahren entnommen ist, weisen aktuelle Äußerungen darauf hin, daß keine prinzipiellen Modifikationen stattgefunden haben. So begrüßt die DAG die Einführung des § 19a EStG im 1. VermBetG sowie die Aufstockung im 2. VermBetG, der nur unter der Voraussetzung eines bestehenden Dienstverhältnisses zur Anwendung kommt und damit im Bereich der betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung seine Bedeutung hat. 22)

Die insgesamt sehr konstruktive Einstellung der DAG zum Vermögensbeteiligungsgesetz - damit auch zur betrieblichen Alternative - begründet sich aus dem politischen Selbstverständnis dieser Arbeitnehmerorganisationen:

"Ausgehend von der Erkenntnis, daß die Zahl der Arbeitslosen u.a. durch größeres Wachstum reduziert werden kann,

stellt sich für die Verantwortlichen der Wirtschaftspolitik die Frage, mit welchen Mitteln dieses Ziel erreicht werden kann. In der Regel, und dies scheint zumindest momentan das bevorzugte Instrument der Bundesregierung zu sein, läßt sich zusätzliches Wachstum durch vermehrte private Investitionstätigkeit erreichen. Durch sie steigt die Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen und demzufolge auch das nachfragewirksame Einkommen. Berücksichtigt man den Kapazitätseffekt der Investitionen und die in der Regel damit verbundene steigende Nachfrage nach Arbeitskräften, dann scheint der Abbau der Arbeitslosenzahl mittels wachstumsinitiiierender Investitionen ein probates Mittel zu sein. Das Sonderproblem der Rationalisierungs-Investitionen und deren kurzfristigen Auswirkungen kann bei dieser vermögenspolitischen Überlegung außer Betracht bleiben." 23)

Versucht man, die Wachstumsrate mit Hilfe verstärkter Investitionstätigkeit zu erhöhen, wäre eine Veränderung der Verwendung des Sozialproduktes zu bewerkstelligen. Das Einkommen einer Volkswirtschaft (Sozialprodukt) findet entweder im Konsum oder in Investitionen seine Verwendung, so daß zusätzliche Investitionen eine Abnahme des konsumtiven Bereiches bedingen. Unter der Voraussetzung eines steigenden Sozialproduktes wächst demnach der Investitionsbereich in Relation zum Sozialprodukt überdurchschnittlich, während der Anstieg des Konsums unterdurchschnittlich ausfällt. 24)

"Voraussetzung für eine verstärkte Investitionstätigkeit ist in der in der Bundesrepublik praktizierten und von der DAG bejahten Wirtschaftsordnung u.a. eine ausreichende Ertragslage bei den Unternehmen. Auch wenn die DAG diesen Zusammenhang sieht und akzeptiert, so ist sie dennoch nicht bereit, die aus den Erträgen finanzierten Investitionen und die damit erfolgte Vergrößerung des Produktivvermögens allein den bisherigen Produktionsmitteleigentü-

mern zu überlassen. Da eine Wirtschaftspolitik, die einseitig Investitionen begünstigt, gleichfalls eine massive Korrektur der Einkommensverteilung zugunsten der Gewinne beinhaltet, kommt der Forderung, die Arbeitnehmer am Produktivvermögen zu beteiligen, in der gegenwärtigen Zeit eine große Bedeutung zu." 25)

Dies impliziert sowohl die betriebliche als auch überbetriebliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung.

Selbst einem Kritikpunkt der DAG zum Vermögensbildungsgesetz ist das Interesse, für eine Verallgemeinerung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung einzutreten, zu entnehmen. Mit dem Hinweis, daß inzwischen weit über 30% der Arbeitnehmer von der Sparzulagen-Förderung ausgeschlossen sind, wird eine Heraufsetzung der Einkommensgrenzen von 24.000,-- DM/48.000,-- DM auf 36.000,-- DM/72.000,-- DM jährlich für Alleinstehende bzw. zusammenveranlagte Ehegatten gefordert. 26)

3.2.2. Einschätzung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

"Der wichtigste Grund, der die Gewerkschaften (gemeint sind die im DGB zusammengefaßten Mitgliedsgewerkschaften und der Dachverband selbst, d. Verf.) zur Ablehnung betrieblicher Beteiligungen veranlaßt, ist allerdings die Kumulierung von Arbeitsplatz- und Kapitalrisiko." 27)

Wenn das Argument - für sich betrachtet - nicht bezweifelt werden kann, 28) verliert es m.E. an Gewicht, wenn man es mit der gewerkschaftlichen Idealvorstellung, dem Tariffonds, vergleicht. Danach wird ganz selbstverständlich davon ausgegangen, daß nach einer Sperrfrist von 10 Jahren "... der individuell verfügbare Betrag in jedem Fall (entweder durch Verkauf an der "Arbeitnehmerbörse" oder der

"allgemeinen Börse", d. Verf.) äußerst gering sein wird." 29) In den Ausführungen zum Tariffonds wendet man sich ganz allgemein gegen begrenzte Sperrfristen. "Die verteilungs- und die gesellschaftspolitischen Ziele der Vermögenspolitik können nur auf dem Wege über grundsätzlich ewige Sperrfristen erreicht werden." 30)

Als weiteres Argument gegen die betriebliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung, unter der Voraussetzung, daß die bisherigen Kapitaleigner Arbeitnehmern - unabhängig von der Einkommenspolitik - Vermögenswerte überlassen, wird darauf hingewiesen, daß "die Spielräume der Unternehmer zur Überwälzung erhöhter Lohnkosten bei betrieblichen Beteiligungssystemen prinzipiell höher als bei allgemein geltenden überbetrieblichen Beteiligungssystemen sind." 31)

Der Kern des Gedankens - unabhängig von den behaupteten Unterschieden zwischen betrieblichen und überbetrieblichen Varianten hinsichtlich der Wirkungen - besteht in der Annahme, daß erhöhte Kosten über höhere Preise auf die Konsumenten überwältzt werden. Da man mit dieser Argumentationskette auch in anderen Zusammenhängen konfrontiert wird, will ich darauf etwas näher eingehen.

Nimmt man einen unmittelbaren Wirkungszusammenhang zwischen Kosten und Preisen an, gäbe es keine Konkurse. Das vorgeschossene Kapital würde in jedem Fall - plus in der Regel einem Gewinn - über den Preis der verkauften Waren wieder zurückfließen. Ungeklärt bliebe zudem, warum die Preise für eine bestimmte Warenart nicht unendlich ansteigen.

Ein wesentliches Element der Preisbildung besteht in der Konkurrenz der Unternehmen untereinander um die zahlungsfähige Nachfrage. Dies würde sich auch nicht dadurch ändern, daß ein Unternehmen aufgrund der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung mit ungünstigen Kostenstrukturen - was

durchaus nicht der Fall sein muß - konfrontiert wäre. Die einzige Konsequenz bestünde zunächst darin, daß die Gewinnsumme eine Reduzierung erfährt (Gewinn als Residual-einkommen). Entgegen der gewerkschaftlichen Annahme würde ich eher zu dem Schluß neigen, daß das Preisniveau bei einer Verallgemeinerung zusätzlicher Kosten durch Überlassungen von Vermögenswerten durch überbetriebliche Modelle ansteigt, weil dann die Konkurrenz auf einer neuen Grundlage ausgetragen wird. Diese Aussage ist aufgrund der weltwirtschaftlichen Beziehungen allerdings zu relativieren.

Gegen eine betriebliche Beteiligung spricht nach Ansicht des DGB auch, daß es sich hierbei um ein Angebot "an die Arbeitnehmer für Zurückhaltung bei tariflicher Lohnerhöhung" 32) handelt. Daß die Gewährung von Vermögensvorteilen von Unternehmen als Verhandlungsmasse bei der Gestaltung von Tarifverträgen eingebracht werden kann, ist nicht in Zweifel zu ziehen. Für sich genommen wäre diesem Argument also kaum etwas entgegenzuhalten. Unklar bleibt allerdings, weshalb für die überbetrieblichen Varianten - auch der des Tariffonds - derartige Konsequenzen nicht erwartet werden.

Zum Zusammenhang von betrieblicher Beteiligung und Anzahl der Beschäftigten wird vom DGB kritisch konstatiert, daß den Unternehmen durch derartige Beteiligungsmodelle zwar mehr Liquidität zur Verfügung steht, diese aber nicht notwendigerweise weitere Investitionen zur Folge haben. 33) Diese Annahme unterscheidet sich von der der DAG, wobei herauszustellen ist, daß beide Organisationen die Grundpfeiler der Marktwirtschaft nicht anzutasten gedenken. 34)

Auf der Basis einer freien Marktwirtschaft ist Schäfers Ansicht einerseits zuzustimmen, daß eine zusätzliche Liquidität keine zusätzlichen Arbeitsplätze durch Investitionen *garantieren* kann. Zumindest aber entsteht ein

Potential, um auf diesem Wege zusätzliche Arbeitsplätze einzurichten.

Die Ausführungen zu den Argumenten des DGB gegen die Variante der betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung lassen erkennen, daß sie, wenn sie in den Tariffonds-Zusammenhang gestellt werden, bisweilen zu widersprüchlichen Resultaten führen. Es wird letztendlich offenbar, daß das Interesse an Einflußnahme durch Anteilhabe am Produktivvermögen dominiert.

Auch wenn der DGB eine *gleichwertige* Einbeziehung von überbetrieblichen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien mit gleichen Realisierungschancen wie betriebliche Beteiligungsmodelle fordert, 35) ist dies ein Votum für Tariffonds, wenn man zusätzlich berücksichtigt, daß im DGB die Gewährleistung der Wahlfreiheit der Arbeitnehmer für unterschiedliche Anlageformen nur dann Priorität genießen soll, "... sofern ein Tarifvertrag keine anderen Bestimmungen vorsieht." 36)

Das vom DGB vorgetragene Interesse, die prinzipielle Verknüpfung von Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung und Mitbestimmung, wird derzeit weder von der Regierungskoalition noch den Unternehmen unterstützt. Allerdings ermitteln Guski/Schneider in einer Studie eine relativ flexible Haltung zumindest der örtlichen Gewerkschaftsvertreter in ihren Reaktionen auf Beteiligungsunternehmen. 16,4% zeigten danach eine positive Einstellung, 75% waren eher neutral und nur 8,6% lehnten diese Modelle vollständig ab. 37) "Die Skepsis der Gewerkschaften scheint damit eher theoretisch-politisch begründet zu sein, während das eher positive Echo ... der örtlichen Gewerkschaftsvertreter aus dem praktischen Umgang mit den Beteiligungsmodellen resultieren dürfte." 38) Adam spricht in diesem Zusammenhang von einer "Zwickmühle", in die örtliche Stellen der Gewerkschaften geraten, sobald ein Unternehmen in dem von ihnen

	GEWERKSCHAFTSMITGLIED											GESAMT
	JA			NEIN			K.A.					
	N	%		N	%		N	%		N	%	
STELLUNG ZUR BETRIEBL. MKB												
AUF JEDEN FALL	4	7.8		14	9.3		.			.	18	8.6
BEI GUTER VERZINSUNG	12	23.5		30	20.0		.			.	42	20.2
BEI MITSPRACHERECHT	4	7.8		5	3.3		.			.	9	4.3
VERZINSUNG/MITSPRACHE	10	19.6		22	14.6		.			.	32	15.4
RISIKO ZU HOCH	5	9.8		6	4.0		.			.	11	5.3
KEINE MITTEL UEBRIG	10	19.6		53	35.3		3			50.0	66	31.8
AUF KEINEN FALL	6	11.7		18	12.0		2			33.3	26	12.5
K.A.	.	.		2	1.3		1			16.6	3	1.4
GESAMT	51	100.0		150	100.0		6			100.0	207	100.0

Tabelle 36: Stellung von Arbeitnehmern zur betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad

betreuten Gebiet ein betriebliches Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungssystem anbietet, "... sind sie doch einerseits gehalten, bei auftauchenden Problemen im Betrieb Hilfestellung zu leisten, andererseits aber verpflichtet, die Auffassung ihres Vorstands loyal zu vertreten." 39)

Da es sich bei den Kapitalgebern in diesem Falle um Arbeitnehmer handelt, deren Interessen vom DGB wahrgenommen werden, ist es ganz nützlich, sie nach ihren Prioritäten bezüglich der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu befragen. Erstaunlicherweise liegen dazu bisher keinerlei Untersuchungen vor.

Die Ergebnisse einer eigenen "Arbeitnehmer-Befragung" gewähren zu diesem Fragenkomplex einen ersten Einblick. Es wurden Belegschaftsmitglieder aus Unternehmen befragt, von denen *kein* Beteiligungsmodell angeboten wird. 207 Fragebögen (siehe Anhang) konnten in die Auswertung 40) einbezogen werden. Die mit dieser Erhebung verbundenen Aussagen können sich allerdings nur auf den Beobachtungsbereich der 207 Arbeitnehmer beziehen, da es sich bei der Auswertungsbasis um *keine* "repräsentative Zufallsprobe" im statistischen Sinne handelt.

Der Tabelle 36 ist zu entnehmen, daß relativ wenige Arbeitnehmer (rund 4%) ihre Bereitschaft zur betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung ausschließlich an die Mitbestimmungsmöglichkeit knüpfen. Es ergeben sich auch keine gravierenden Unterschiede in Abhängigkeit vom gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Mitarbeiter. Bei den hier befragten Arbeitnehmern dominiert die Verzinsung - zum Teil in *Kombination* mit einer Mitsprachemöglichkeit - als grundsätzliches Entscheidungskriterium.

Die Einführung eines Modells der betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung hat offenbar auch keine prinzipiell negative Wirkung auf den gewerkschaftlichen Organisations-

grad von Arbeitnehmern. Guski/Schneider haben empirisch belegt, daß mit einer Einführung von Beteiligungsmodellen Austritte aus der Gewerkschaft nicht befürchtet werden müssen. 41) Adam macht allerdings darauf aufmerksam, daß dies "... allein noch kein hinreichendes Indiz dafür (ist), daß die Identifikation der Arbeitnehmer mit ihren Gewerkschaften in Wirklichkeit nicht doch schwächer geworden ist;" 42) denn "die Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber den Gewerkschaften kann sich durchaus ändern und die Distanz zu ihnen größer werden, ohne daß deshalb sofort der Austritt vollzogen wird." 43)

Abschließend ist auf ein Argument einzugehen, das das Sparverhalten der Arbeitnehmer betrifft. Kritisch vermerkt der DGB zum 2. Vermögensbeteiligungsgesetz, "... daß die bevorzugte Förderung von Beteiligungswerten beibehalten und noch weiter ausgebaut werden soll. Dies widerspreche den Erfordernissen einer praxisgerechten tarifvertraglichen Sparförderung und den Anlagewünschen der Arbeitnehmer, die zu 98 Prozent bei der Anlage vermögenswirksamer Leistungen das Konten-, Bau- und Versicherungssparen bevorzugten. Die Wahlfreiheit der Arbeitnehmer werde durch die Förderungsprivilegien für Beteiligungswerte de facto eingeschränkt." 44)

Auf die im Zitat benannten "98 Prozent" weist die Industriekreditbank AG Deutsche Industriebank bereits im Jahre 1983 hin. Sie spricht dort von einem anlagesuchenden Sparaufkommen von rund 10,3 Mrd. DM p.a., macht allerdings darauf aufmerksam, daß es sich dabei um eine vertrauliche Mitteilung des Bundesverbandes Deutscher Banken vom Januar 1983 handelt. 45) Auf dieser Zahl basiert dann die Berechnung über die Verwendung der 10,3 Mrd. DM. So flossen

- ca. 50% in risikofreie Sparanlagen
- ca. 28% in Bausparverträge
- ca. 20% in Lebensversicherungen

- ca. 2% in Produktivkapitalbeteiligungen.

Die hier genannten Relationen wurden unter den Bedingungen des 624-Mark-Gesetzes ermittelt. Mit dem aktuell gültigen Vermögensbeteiligungsgesetz wird sich hier eine Verschiebung zugunsten der Produktivkapitalbeteiligung ergeben, ebenso wie die 10,3 Mrd. DM p.a. eine Aufstockung erfahren werden. 46) Über den Umfang der zukünftigen Veränderungen können lediglich Spekulationen angestellt werden, an denen ich mich nicht zu beteiligen gedenke. Ich will vielmehr ein paar grundsätzliche Überlegungen beisteuern.

Es macht einen wesentlichen Unterschied, ob man Geld unter dem Konsum- oder Kapitalgesichtspunkt betrachtet. Der differente Zweck einer (zukünftigen) Geldverwendung läßt verschiedene Maßstäbe der Beurteilung einer Anlage notwendig werden: will jemand Geld "zur Seite" legen, dann ist der Blick nur recht zweitrangig (wenn überhaupt) auf die Höhe der Verzinsung gerichtet. Es hat primär den Zweck, irgendwann dazu benutzt zu werden, um Konsumgegenstände zu kaufen. Dies gilt für das Bau- und Kontensparen. Der Zweck ist dann erfüllt, wenn der Gegenstand erstanden wird.

Geld hingegen als Kapital - der Zweck ist die Verwertung - anzulegen, setzt m.E. voraus, daß es für Konsumzwecke nicht gebraucht wird, also - so gesehen - übrig ist. Bei der Anlage dieses Geldes wird dann der Maßstab Verwertungschance/-risiko angelegt. Derartige Mittel stellen das Potential für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung dar.

Geiger erwähnt in diesem Zusammenhang, daß die Geldvermögensbildung keine Vermögensbildung zweiter Wahl darstellt, sie vielmehr für viele der notwendige und sinnvolle Einstieg in die individuelle Vermögensbildung bedeutet. "So steht beim Arbeitnehmer zunächst das disponible Geldvermögen, die eigene Wohnung, das eigene Haus im Vordergrund. Erst dann ist er bereit, sein vorhandenes Vermögen allmäh-

	ALTER														GESAMT			
	BIS		25		26 - 35		36 - 45		UEBER 45		K.A.		GESAMT					
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
STELLUNG ZUR BETRIEBL. MKB																		
AUF JEDEN FALL	1	1.8	2	4.0	6	11.5	9	18.0	18	8.6				
BEI GUTER VERZINSUNG	7	12.7	9	18.3	13	25.0	13	26.0	42	20.2				
BEI MITSPRACHERECHT	.	.	3	6.1	4	7.6	2	4.0	9	4.3				
VERZINSUNG/MITSPRACHE	9	16.3	9	18.3	7	13.4	7	14.0	32	15.4				
RISIKO ZU HOCH	1	1.8	3	6.1	4	7.6	3	6.0	11	5.3				
KEINE MITTEL UEBRIG	28	50.9	20	40.8	8	15.3	9	18.0	1	100.0	1	100.0	66	31.8				
AUF KEINEN FALL	7	12.7	3	6.1	9	17.3	7	14.0	26	12.5				
K.A.	2	3.6	.	.	.	1	1.9	3	1.4				
GESAMT	55	100.0	49	100.0	52	100.0	50	100.0	1	100.0	1	100.0	207	100.0				

Tabelle 37: Stellung von Arbeitnehmern zur betrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit von der Altersklassenzugehörigkeit

lich zu diversifizieren und gegebenenfalls auch in Beteiligungswerten zu sparen." 47)

Dieser Gedanke wird im Rahmen der bereits angesprochenen "Arbeitnehmer-Befragung" untermauert. Der Tabelle 37 ist zu entnehmen, daß insgesamt 66 Arbeitnehmer von sich sagen, daß ihnen für eine etwaige betriebliche Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung keine Mittel zur Verfügung stehen, sie ihr Geld also anderweitig benötigen. Im besonderen Maße trifft dies auf die jüngeren Arbeitnehmer zu. In den Altersgruppen "bis 25 Jahre" und "26-35 Jahre" sind hier mit gut 50% sowie gut 40% deutlich überdurchschnittliche Nennungen abzulesen.

Das Einbeziehen der gesamten 936,- DM in tarifvertragliche Regelungen - analog zum praktischen Umgang mit dem 624-Mark-Gesetz - würde bedeuten, daß ein Anspruch auf Lohn-/Gehaltsteile in Höhe der letzten 312,-DM nur dann aufrecht erhalten werden kann, wenn eine Anlage als Beteiligungswert bzw. Darlehnsforderung erfolgt. Dies ist bereits unter den Bedingungen des gültigen Vermögensbeteiligungsgesetzes "... faktisch eine Einschränkung der Wahlfreiheit der Arbeitnehmer." 48)

Die Einschränkung erscheint allerdings in einem günstigeren Licht, wenn man berücksichtigt, daß diese Anlage auch überbetrieblich als Anteil an einem Beteiligungs-Sondervermögen oder Aktienfonds erfolgen kann. Aufgrund der relativ hoch einzuschätzenden Sicherheit dieser Papiere kann man sie am ehesten als Alternative zum Kontensparen ansehen.

Mit dieser m.E. für Arbeitnehmer recht günstigen Möglichkeit des Beteiligungssparens ist allerdings auch ein weiteres Problem zu benennen. Im DGB wird zutreffend darauf hingewiesen, daß es für den einzelnen Arbeitnehmer zunehmend schwieriger wird, sich ein Bild von seinen Anlagemög-

	BERUF											
	AZUBI			ANGESTELLTER			ARBEITER			K.A.		
	N	%		N	%		N	%		N	%	
STELLUNG ZUK UEBERBETR. MK3												
FRAKTISCH UMGESETZT	.	.	6	4.7	6	2.8	
ZUWENIG INFU	11	42.3	64	50.3	30	56.6	1	100.0	106	51.2		
IGRUNSALTZL. JA	1	3.8	31	24.4	4	7.5	.	.	36	17.3		
IGRUNSALTZL. NEIN	13	50.0	26	20.4	19	35.8	.	.	58	28.0		
K.A.	1	3.8	1	4		
GESAMT	26	100.0	127	100.0	53	100.0	1	100.0	207	100.0		

Tabelle 38: Stellung von Arbeitnehmern zur überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Abhängigkeit von der Berufsgruppenzugehörigkeit

lichkeiten zu verschaffen. 49) Eine umfangreiche Informationspolitik des DGB ist derzeit allerdings kaum zu erwarten. Auch der größte Teil der Arbeitgeber wird dazu nicht bereit sein, was meinem empirischen Befund im Abschnitt 2 u.a. zu entnehmen ist, da ihr eigenes Urteil oft auf sehr problematischen Annahmen beruht. Hinzu kommt, daß der Tagespresse kaum ein aufklärendes Wort zur aktuellen Vermögenspolitik zu entnehmen ist. Die Arbeitnehmer sind also in dieser Beziehung mehr oder weniger auf sich gestellt. 50)

Auch dieser Sachverhalt spiegelt sich in den Ergebnissen der "Arbeitnehmer-Befragung" wider. Der Tabelle 38 ist zu entnehmen, daß von 207 auszuwertenden Fragebögen in 106 (gut 50%), die sich mit relativ kleinen Unterschieden auf die Gruppen der Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden verteilen, angegeben wurde, daß zur überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu wenig Informationen vorhanden sind. Erstaunlich ist allerdings, daß bei den Angestellten trotz dieser Informationsdefizite eine recht starke positive Einstellung zur überbetrieblichen Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung besteht.

3.3. Zusammenfassung

Für die nahe Zukunft ist nicht zu erwarten, daß von Seiten der Gewerkschaften eine tarifvertragliche Regelung zum Komplex der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung angestrebt wird. Als Grund dafür ist zunächst eine andere Schwerpunktsetzung in der Gewerkschaftspolitik zu nennen. Hinzu kommen allerdings Diskrepanzen zwischen Gesetzgeber und Gewerkschaften hinsichtlich der politischen Rahmenbedingungen, wobei man hier zwischen den Einschätzungen in der DAG und im DGB deutlich differenzieren muß.

Während bei der DAG zu den derzeitigen Möglichkeiten der

Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung eine sehr positive Stellung bezogen wird, ist beim DGB eine deutliche Kritik wegen mangelnder Mitbestimmungsmöglichkeiten zu konstatieren. Wenn sich die Bundesregierung nicht dazu entschließen kann, eine weitere überbetriebliche Form der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu fördern, die - in Anlehnung an den SPD-Antrag - den gewerkschaftlichen Forderungen stärker Rechnung trägt, wird die zukünftige Entwicklung auf diesem Gebiet auf Modelle für einzelne Fälle beschränkt bleiben.

Abschließend bleibt einerseits anzumerken, daß es wohl nicht im Sinne der sparsulagenberechtigten Arbeitnehmer ist, die vermögenswirksame Förderung ausschließlich auf die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung zu konzentrieren, weil damit die Konsumstruktur der Arbeitnehmer zum Teil keine Berücksichtigung findet und außerdem das vermögenspolitische Moment der Wahlfreiheit keine Existenzberechtigung mehr hätte. Andererseits bringt die Arbeitnehmer-Befragung zum Ausdruck, daß die Beschäftigten einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung nicht grundsätzlich ablehnend gegenüberstehen. Wie bereits für die Unternehmen festzustellen war, ist auch hinsichtlich der Arbeitnehmer ein deutliches Informationsdefizit nicht von der Hand zu weisen.

3.4. Anmerkungen zum Abschnitt "Würdigung gewerkschaftlicher Stellungnahmen zu den Möglichkeiten des Vermögensbeteiligungsgesetzes"

- 1) vgl. DGB (Hrsg.) (1986), S. 6; vgl. Uhlmann, R. (1986), S. 8
- 2) vgl. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.) (1983), S. 1
- 3) Sabellek, K.-H. (1987), S. 1; vgl. Mühlbrandt, W. (1986), S. 5 f.
- 4) vgl. DGB (Hrsg.) (1986), S. 6
- 5) vgl. DAG (Hrsg.) (1986), S. 1
- 6) DGB (Hrsg.) (1972), S. 31
vgl. DAG (Hrsg.) (1977), S. 12 f.
- 7) vgl. BGBI (1986aI), S. 2488-2495
- 8) vgl. Höhnen, W. (1986), S. 211
- 9) vgl. Konitzer, U. (1986), S. 3
- 10) DGB (Hrsg.) (1986), S. 7; vgl. Konitzer, U. (1986), S. 3
- 11) vgl. Konitzer, U. (1986a), S. 5; vgl. Konitzer, U. (1985), S. 2
- 12) Beim Beteiligungs-Sondervermögen handelt es sich um einen Typ von Investmentfonds, der neben börsengängigen Werten auch stille Beteiligungen an Unternehmen enthalten darf, die nicht an der Börse notiert werden. (Zu den Regelungen im einzelnen vgl. BGBI (1986 I), S. 2605 ff.)
- 13) vgl. Konitzer, U. (1986), S. 3; vgl. DAG (Hrsg.) (1985), S. 6; vgl. DAG (Hrsg.) (1986a), S. 1
- 14) Konitzer, U. (1986), S. 3
- 15) DGB (Hrsg.) (1986a), S. 2; vgl. Höhnen, W. (1986a), S. 655 f.
- 16) vgl. BT-Drucksache 10/4747 (1986), S. 1-4
- 17) vgl. DGB (Hrsg.) (1986), S. 4 f.
- 18) vgl. Konitzer, U. (1986), S. 3

- 19) BT-Drucksache 10/4747 (1986), S. 1
- 20) vgl. BT-Drucksache 10/4747 (1986), S. 3 f.
- 21) DAG (Hrsg.) (1977), S. 11
- 22) vgl. DAG (Hrsg.) (1985), S. 9
- 23) DAG (Hrsg.) (1977), S. 2; vgl. DAG (Hrsg.) (1983), S. 3
- 24) vgl. DAG (Hrsg.) (1977), S. 2
- 25) DAG (Hrsg.) (1977), S. 3
- 26) vgl. DAG (Hrsg.) (1985), S. 9 f. In dieser Stellungnahme tauchen früher von dieser Gewerkschaft geäußerte Kritikpunkte nicht mehr auf. Zu nennen ist hier besonders das Eintreten für eine Insolvenzversicherung (vgl. DAG (Hrsg.) (1983), S. 4; vgl. DAG (Hrsg.) (1984), S. 1 f.; vgl. DAG (Hrsg.) (1984a), S. 1 f.)
- 27) Schäfer, C. (1985), S. 30
- 28) Als Ausnahme anzusehen ist die Begründung oder der Erwerb einer Darlehnsforderung gegen den Arbeitgeber, da "... auf dessen Kosten die Ansprüche des Arbeitnehmers ... durch ein Kreditinstitut verbürgt oder durch ein Versicherungsunternehmen privatrechtlich gesichert sind." (§ 2, 5. VermBG)
- 29) DGB (Hrsg.) (1972), S. 33
- 30) DGB (Hrsg.) (1972), S. 32
- 31) DGB (Hrsg.) (1983), S. 3
- 32) Schäfer, C. (1981), S. 42; vgl. Schäfer, C. (1983), S. 453
- 33) vgl. Schäfer, C. (1982), S. 711 u. S. 718
- 34) "Es kann ... nicht darum gehen - dies sei ausdrücklich betont -, den marktwirtschaftlichen Lenkungsmechanismus abzuschaffen. Im Gegenteil: Trotz vieler Unzulänglichkeiten hat der Marktmechanismus, d.h. das System dezentraler Wirtschaftslenkung, seine Überlegenheit gegenüber allen Systemen zentraler Lenkung bewiesen." (Adam, H. (1984), S. 19) Zu Erklärungen der DAG vgl. Kapitel 3.2.2.
- 35) vgl. DGB (Hrsg.) (1983), S. 10
- 36) DGB (Hrsg.) (1983), S. 10

- 37) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983), S. 346
- 38) Beyer, H./Lezius, M. (1987), S. 54
- 39) Adam, H. (1984), S. 23
- 40) Die Auswertung wurde mit dem Datenanalysesystem SAS (Statistical Analysis System) durchgeführt. Zu den Auswertungsmöglichkeiten mit SAS vgl. Kähler, W.M./Schulte, W. (1987)
- 41) vgl. Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983), S. 337
- 42) Adam, H. (1984), S. 22
- 43) Adam, H. (1984), S. 22
- 44) DGB (Hrsg.) (1986b), S. 1
Eine repräsentative Umfrage des Marktforschungsinstituts Infratest im Auftrag der BSV:Bank, die 1987 durchgeführt worden ist, hat ergeben, daß sich von den Befragten rund 3% für Beteiligungen in sog. Risikoanlagen aussprechen (vgl. BSV:Bank (Hrsg.) (1987), S. 3 f.)
- 45) vgl. Industriekreditbank AG Deutsche Industriebank (Hrsg.) (1983), S. 10 sowie lfd. Nr. 6 im Quellenverzeichnis. Diese Zahlen werden aktuell nicht nur vom DGB zitiert. Vgl. Bauer, A. (1986), S. 7; vgl. Hirche, W. (1987), S. 7; vgl. Schultz, R. (1987), S. 178
- 46) Zur Entwicklung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung vgl. Abschnitt 2; vgl. Guski, H.-G. /Schneider, H.J. (1986a), S. 6 f. Eine etwaige Streichung der Arbeitnehmersparzulage für Konten- und Versicherungssparen sowie eine Anhebung der Einkommensgrenzen für die Sparzulagenberechtigung im Rahmen der Steuerreform soll diese Entwicklung verstärken (vgl. o.V. (1987), S. 19; vgl. DGB (Hrsg.) (1987), S. 1; vgl. Stüwe, H. (1987), S. 6; vgl. Drechsler, W. (1987), S. 7 f.)
- 47) Geiger, H. (1985), S. 174; vgl. Boettcher, E./Börner, D./Helmstädter, E./Schmitz, C.-H./Tippen, L./Zelz, L. (1985), S. 11. Sparen im Hinblick auf zukünftigen Konsum wird hier als Zwecksparen im Unterschied zum Anlagesparen bezeichnet. Vgl. BSV:Bank (Hrsg.) (1987a), S. 2 f.
- 48) Höhnen, W. (1986b), S. 708 f.; vgl. Faltlhauser, K. (1987), S. 6
- 49) vgl. DGB (Hrsg.) (1986b), S. 1; vgl. Schultz, R. (1987), S. 202
- 50) vgl. Sturm, N. (1987), S. 32

4. Beispielhafte Beschreibung zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung im Ausland

Sowohl im europäischen als auch außereuropäischen Ausland besteht lt. Auskunft des Internationalen Arbeitsamtes (IAA) eine deutliche Tendenz zu gesetzgeberischen Maßnahmen zwecks Förderung einer Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen. 1) Im folgenden soll exemplarisch dargestellt werden, daß dort, wo der Gesetzgeber die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung befürwortet, steuerliche Anreizmodelle in verschiedenen Varianten zu finden sind. Die Auswahl der Modelle bezieht sich auf solche, die in jüngster Zeit im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion gestanden haben.

4.1. Employee Stock-Ownership Plans (Belegschaftsaktien-Fonds) in den USA

Während der letzten Jahre verbreitete sich in den USA die Idee des Belegschaftseigentums sehr rasch. Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf eine Vielzahl von im Kongreß seit 1974 verabschiedeten Gesetzen, die Unternehmen dazu anregen, ihre Mitarbeiter am Firmenskapital zu beteiligen. "Die meisten dieser Gesetze betreffen steuerliche Anreize für sogenannte Employee Stock-Ownership Plans (ESOP's)." 2)

Dieses Modell wird gegenwärtig von 6.200 Unternehmen praktiziert. Hinzu kommt eine unbekannte Zahl von Unternehmen mit anderen Beteiligungsformen. 3)

In der Praxis existieren ESOP's (Belegschaftsaktien-Fonds) in vielen Variationen. Müller-Vogg hebt insbesondere zwei Möglichkeiten hervor: 4)

- Ein Unternehmen richtet einen Belegschaftsfonds ein, an den es eigene Aktien ausgibt oder den es mit Bargeld bzw. Wertpapieren ausstattet. Der Fonds verwendet das Bargeld bzw. den Verkaufserlös der überlassenen Wertpapiere zum Erwerb von Aktien des arbeitgebenden Unternehmens; ebenso verfährt er mit Dividendeneinnahmen. Die Arbeitnehmer sind je nach Jahreseinkommen am Belegschaftsfonds beteiligt. Die auf sie entfallenden Aktien können sie jedoch erst nach Erreichen der Altersgrenze oder beim Ausscheiden aus dem Unternehmen verkaufen, wobei meist der Fonds oder das Unternehmen selbst diese Anteile erwirbt. Die risikobehaftete Form dieser Kapitalbeteiligung als Altersversorgung zu interpretieren, wäre allerdings sehr problematisch. "ESOP's sind keine Altersversorgung, und die Unternehmen haben daher die ethische Verpflichtung, ihren Beschäftigten klar zu machen, daß es zu riskant wäre, einen ESOP als gesicherte Ruheleistung zu betrachten." 5)
- Die Institution des Belegschaftsfonds kann auch genutzt werden, um die Kapitalausstattung zu geringen Kosten zu verbessern. Bei dieser Zielsetzung nimmt der Fonds bei einer Bank einen Kredit auf, um seinerseits dem arbeitgebenden Unternehmen ein Darlehen zu gewähren. Als Gegenleistung gibt das Unternehmen eigene Aktien an den Fonds aus und zahlt innerhalb einer bestimmten Frist das Darlehen zurück. Im gleichen Maße, wie das Fondsdarlehen getilgt wird, werden die Aktien den Konten der Arbeitnehmer gutgeschrieben. 6)

Beide Formen der ESOP's fördert der Staat auf großzügige Weise. 7) So erhalten Anteilseigner, die ihre Aktien zum Marktwert an einen Belegschaftsfonds verkaufen, auf den Verkaufserlös eine Kapitalsteuersubvention. Banken müssen in diesem Zusammenhang nur 50 Prozent der Zinseinnahmen aus Krediten an Belegschaftsfonds versteuern. Die Unternehmen ihrerseits können einen bestimmten Prozentsatz der

Zuwendungen an den Fonds von der Steuerschuld absetzen. Desweiteren können Unternehmen Verzinsung und Tilgung des Belegschaftsfonds-Kredits ebenso steuerlich absetzen wie alle Dividendenausschüttungen an den Fonds. Zuschreibungen der Belegschaftsaktien auf die Konten der Arbeitnehmer sind steuerfrei. Versteuert wird erst die Entnahme nach der Pensionierung.

Kritik an diesem Subventionsprogramm wird bisweilen laut, wenn Unternehmen benannt werden, die kurz vor dem Zusammenbruch standen und sich durch die Form Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung Lohnzugeständnisse "erkauft" haben. Dieser Vorwurf ist nicht unbegründet, wie man einigen Verlautbarungen entnehmen kann. Eine der ersten Transaktionen "Aktien für Lohn" wurde bei PanAM erreicht.

Das Unternehmen bewegte sich 1981 recht nahe am Konkurs und verlangte den Mitarbeitern substantielle Lohnkürzungen ab. Die Arbeitnehmer-Vertreter stimmten dem Ersuchen des Vorstandes danach nur zu, weil PanAM der Belegschaft als Kompensation für Lohnverzicht Aktien als Beteiligung versprach. 8) Ähnliches galt für andere rezessionsgeplagte Airlines wie Eastern Air Lines oder Western Air Lines. In Tauschgeschäften boten sie ihren Mitarbeitern Vorzugsaktien an und erhielten dafür deren Zustimmung zu vorübergehenden Lohn- und Gehaltskürzungen. 9)

Solche Fälle stellen allerdings keineswegs die Regel für die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungspraxis in den USA dar. Dies kann man allein der Tatsache entnehmen, daß bei 97 Prozent aller ESOP's die Arbeitnehmer weder direkte noch indirekte Beiträge leisten, die ausschließlich aus den Gewinnen der Unternehmen oder aus den Erträgen des Aktienkapitals finanziert werden. 10)

Während also die gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Bundesrepublik Deutschland sowohl Arbeitgeber als auch

Arbeitnehmer an der Mittelaufbringung für Mitarbeiter-Kapitalbeteiligungen beteiligt sehen wollen, findet bei den ESOP's der USA für die betreffenden Mitarbeiter oftmals eine Beteiligung zum "Nulltarif" statt. Somit ist es auch nicht verwunderlich, wenn die Beschäftigten die Attraktivität eines Belegschaftsfonds nach den jeweils dort eingebrachten Beiträgen beurteilen, während Mitwirkungsrechten und Kontrollmöglichkeiten eine eher untergeordnete Bedeutung zukommt. 11)

4.2. Belegschaftsaktien in Frankreich

Analog zu den USA erfährt auch in Frankreich die Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung auf der Basis von Belegschaftsaktien eine besondere steuerpolitische Förderung. Diese Regelungen können demnach ausschließlich von Aktiengesellschaften sowie Kommanditgesellschaften auf Aktien in Anspruch genommen werden. Andere Gesellschaftsformen sowie die dort Beschäftigten sind davon prinzipiell ausgeschlossen, was in der Diskussion häufig auf Kritik stößt. 12)

Die Zielsetzung von zwei in diesem Zusammenhang bedeutenden Gesetzen besteht in der Stärkung der Eigenkapitalbasis von Unternehmen durch Förderung der Vermögensbildung. 13)

4.2.1. Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung vom 1. Juli 1978

In diesem Gesetz ist vorgesehen, daß Privathaushalte im Zeitraum von 1978-1981 den Betrag für den Ankauf von Aktien in begrenzter Höhe bei der Berechnung der Einkommensteuer von ihrem Einkommen absetzen dürfen. Der Höchstbetrag beläuft sich danach auf 5.000 FF für Ehepaare, je 500 FF für das erste und das zweite Kind und je 1.000 FF für die weiteren Kinder.

Werden die erworbenen Aktien innerhalb von vier Jahren veräußert, so geht die gewährte Steuervergünstigung verloren, es sei denn, daß für den Erlös umgehend neue Aktien erworben werden. Die Steuervergünstigung wird nur für den Erwerb von Aktien französischer Unternehmen gewährt, die an französischen Börsen gehandelt werden. Nicht notierte Werte französischer Firmen können erworben werden, wenn es sich um nach dem 1. Juni 1978 erfolgte Firmengründungen oder Kapitalerhöhungen handelt. 14)

Neben der eben genannten Steuervergünstigung versucht der französische Staat eine Umorientierung der Spargewohnheiten der Privathaushalte dadurch zu erreichen, daß er die Steuerpauschale auf Erträge festverzinslicher Anlagen (Spareinlagen, Sparbriefe, Schatzbriefe etc.) von 33 1/3% auf 40% erhöht. 15)

Auch den Unternehmen werden Steuervorteile eingeräumt. So können sie bei Kapitalerhöhungen bis zu 7,5% des Kapitalerhöhungsbetrages von dem zu versteuernden Gewinn absetzen. "Diese auf einen Zeitraum von sieben Jahren begrenzte Maßnahme bedeutet die steuerliche Gleichbehandlung von Zinsen und Dividenden." 16)

Zwecks Förderung der Belegschaftsaktie hat der französische Ministerrat einen weiteren Gesetzentwurf gebilligt:

4.2.2. Gesetz vom 24. Oktober 1980 über die Verteilung von Aktien an die Arbeitnehmer der Industrie- und Handelsunternehmen 17)

Der wesentliche Inhalt des Gesetzes (die Artikel dieses Gesetzes werden im anschließenden Text ohne Zusatz zitiert) besteht nach OVERRATH in den folgenden drei Punkten: 18)

- Zum ersten Mal werden die Geschäftsführungs- und Vertretungsorgane notierter Gesellschaften *verpflichtet*, einer außerordentlichen Hauptversammlung 19) einen Entwurf eines Beschlusses über die Ausgabe von Belegschaftsaktien vorzulegen und eine Abstimmung hierüber herbeizuführen. Bei nicht notierten Gesellschaften sind die Vertretungsorgane dazu berechtigt, aber nicht verpflichtet, eine außerordentliche Hauptversammlung einzuberufen und ihr die Ausgabe von Belegschaftsaktien vorzuschlagen. Das neue Gesetz begründet also *keine Pflicht* zur Ausgabe von Belegschaftsaktien. Die Hauptversammlung wird lediglich ermächtigt, die Ausgabe von Belegschaftsaktien unter Ausschluß des Bezugsrechts der Aktionäre zu beschließen (Artikel 2, 3 sowie 15).
- Die Arbeitnehmer erhalten die Aktien *gratis*, und zwar überwiegend auf Kosten der Staatskasse (Artikel 7).
- Die Möglichkeit, Belegschaftsaktien zu so günstigen Bedingungen auszugeben, ist einmalig und befristet (Artikel 2).

Da der französische Gesetzgeber mit diesen Rahmenbedingungen ausschließlich ertragsstarke und ausschüttungswillige Gesellschaften dazu veranlassen will, Belegschafts-Gratisaktien auszugeben, sind sie verpflichtet nachzuweisen, daß sie für mindestens zwei der letzten fünf Kalenderjahre vor der außerordentlichen Hauptversammlung Dividenden ausgeschüttet haben.

Die Hauptversammlung kann den Vorschlag, Belegschaftsaktien auszugeben, annehmen oder ablehnen. Im Falle einer positiven Entscheidung wird zu diesem Zweck das Grundkapital erhöht. Der Erhöhungsbetrag ist aus dem Gesetz selbst abzuleiten, unterliegt also nicht dem Entscheidungsspielraum der Hauptversammlung. Danach wird das Grundkapital um

3 Prozent erhöht, höchstens jedoch so weit, daß auf jeden Bezugsberechtigten rechnerisch Aktien im Verkehrswert von 5.000 FF entfallen (Artikel 6). 20)

Auch der Kreis der Bezugsberechtigten wird vom Gesetz fixiert. Dazu gehören französische Staatsangehörige sowie Angehörige anderer Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft, die seit mindestens zwei Jahren bei der Gesellschaft beschäftigt sind; andere Arbeitnehmer, wenn sie seit mindestens fünf Jahren in einem Betrieb der Gesellschaft im französischen Staatsgebiet tätig sind (Artikel 8). Mit dem Beschluß der Hauptversammlung wird allerdings die Verteilung der Aktien unter den bezugsberechtigten Arbeitnehmern unter Berücksichtigung der Lohnhöhe und der Dauer der Betriebszugehörigkeit festgesetzt. Dabei darf die höchste individuelle Zuteilung maximal das Dreifache der kleinsten ausmachen (Artikel 9).

Desweiteren legt die Hauptversammlung eine Frist fest, vor deren Ablauf über die Belegschaftsaktien nicht verfügt werden kann. Den Rahmen für die Frist regelt der Artikel 10. Danach beträgt sie mindestens drei und höchstens fünf Jahre. 21)

Die Arbeitnehmer erhalten die Belegschaftsaktien, die *nicht* als Vorzugsaktien ohne Stimmrecht ausgegeben werden (Artikel 7), unentgeltlich. Dieser Vorteil ist lohn- und einkommensteuerfrei. "Die Bezugsberechtigten erwerben die Aktien mit der Durchführung der Kapitalerhöhung originär, ohne daß sie ihren Erwerbswillen erklären oder durch schlüssige Handlung bekunden müßten." 22)

Wenn auch die Bezugsberechtigten die Belegschaftsaktien gratis erhalten, werden sie von der Gesellschaft keineswegs unentgeltlich ausgegeben. Mit einer in diesem Kontext durchgeführten Kapitalerhöhung erlangt das Unternehmen

einen Zahlungsanspruch gegen den Staat in Höhe von 65 Prozent des Verkehrswertes der neuen Aktien oder, wenn das weniger wäre als der Nennbetrag, von 100 Prozent des Nennbetrages (Artikel 7).

Eine Gesellschaft kann Belegschaftsaktien nach dem hier beschriebenen Gesetz, d.h. gratis und weitgehend auf Staatskosten, nur dann ausgeben, wenn die außerordentliche Hauptversammlung es innerhalb einer bestimmten Frist beschlossen hat: Im Artikel 2 wurde festgelegt, daß bei notierten Gesellschaften innerhalb von 4 Monaten nach der Gesetzesverkündung der Entwurf eines Hauptversammlungsbeschlusses über die Ausgabe von Belegschaftsaktien zu verabschieden war. Die außerordentliche Hauptversammlung mußte zur Beschlußfassung spätestens am selben Tage stattfinden wie die erste ordentliche Hauptversammlung nach der Verkündung des Gesetzes. Nicht notierten Gesellschaften wurde eine um ein Jahr längere Frist eingeräumt. 23)

In dieser Fristenregelung zeigt sich die Einmaligkeit der gesetzlichen Vergünstigungen. Der Artikel 20, wonach dem Parlament bis Ende 1989 über die Anwendung des Gesetzes berichtet werden soll, deutet nach Overrath allerdings darauf hin, daß im französischen Staat diese Gesetzesinitiative in Abhängigkeit vom Erfolg "... wohl nicht im Sinne eines 'einmal und nicht wieder' gedacht war." 24)

Aus den Veröffentlichungen der Börsenkommission ergibt sich zum Stichtag 15. März 1982, daß von 682 Gesellschaften, die die gesetzlichen Anwendungsvoraussetzungen erfüllen (nicht notierte Gesellschaften werden von der Börsenkommission nicht erfaßt), 221 sofort wirksame positive Hauptversammlungs-Beschlüsse gefaßt haben. 547.000 Arbeitnehmer kamen danach in den Genuß von Belegschaftsaktien mit einem Gesamtnennbetrag von 405 Millionen FF. 25)

4.3. Kapitalfonds von Arbeitnehmern in Schweden

Während es sich sowohl bei den Employee Stock-Ownership Plans in den USA als auch den Belegschaftsaktien in Frankreich um Möglichkeiten der *betrieblichen* Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung handelt, stellt das Modell in Schweden eine *überbetriebliche* Variante dar.

Anfang der 70er Jahre wurden zunächst nur von Landesorganisationen (LO 26), später gemeinsam mit der Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti (SAP 27) Entwürfe erarbeitet und der Öffentlichkeit vorgelegt, die eine mögliche Bildung von Kapitalfonds unter dem Einfluß von Arbeitnehmern enthielten.

Die Beweggründe zur Schaffung solcher Kapitalfonds bestanden im folgenden: 28)

- Unterstützung der solidarischen Lohnpolitik,
- Bildung von Gegengewicht zur Konzentration von Reichtum und Macht in der Gesellschaft,
- Vergrößerung des Einflusses von Arbeitnehmern auf ökonomischem und industriellem Gebiet,
- Förderung der Kapitalakkumulation um des ökonomischen Fortschritts willen.

"Auf der bürgerlichen Seite ließen Parteien und Organisationen, nachdem sie eine Reihe von lediglich modifizierten Vorschlägen erarbeitet hatten, diese später zugunsten der allgemein vertretenen Ansicht fallen, daß die Arbeitnehmer-Vorschläge gänzlich unannehmbar seien." 29)

Den beiden entgegengesetzten Einstellung zu den Kapitalfonds von Arbeitnehmern folgte eine mehr als zehnjährige parlamentarisch und außerparlamentarisch geführte Diskussion, die an dieser Stelle nicht nachvollzogen wird, da hier exemplarische Darstellungen bestehender Modelle zu beschreiben sind. 30)

Im Dezember 1983 beschloß das schwedische Parlament die Einführung von Arbeitnehmerfonds. Seit Anfang 1984 wurde ihre Tätigkeit vorbereitet. Vor dieser Entscheidung hatten Schwedens Sozialdemokraten das Modell der Arbeitnehmerfonds den veränderten politischen und wirtschaftlichen Bedingungen angepaßt.

Sie sollten nun vor allem dazu beitragen, der krisengeschüttelten schwedischen Industrie die Umstrukturierung und Erneuerung mit zusätzlichem Kapital zu erleichtern. Zudem wurde von der SAP während ihrer Oppositionszeit (1976-1982) und danach als Regierungspartei die Ansicht vertreten, daß den Unternehmen höhere Gewinne zugebilligt werden müßten, um langfristig wieder Vollbeschäftigung erreichen zu können. Dies sei nur durch vorübergehenden Verzicht auf Lohnerhöhung von seiten der Arbeitnehmer zu gewährleisten. 31) "Die Voraussetzung dafür, daß die Arbeitnehmer dieses akzeptieren, ist, daß sie über die Arbeitnehmerfonds am Gewinn beteiligt werden." 32)

Im einzelnen sind die Arbeitnehmer-Fonds wie folgt auszugestalten: 33)

Fünf Fonds, den einzelnen geographischen Regionen im Land zugeteilt, werden in einem Zeitraum bis 1990 pro Jahr und Fonds über 400 Millionen Kronen verfügen. Fünf Fondsverwaltungsräte, zusammengesetzt aus je neun von der schwedischen Regierung ausersehenen Personen, haben dann unabhän-

gig voneinander das Kapital in Aktien, produzierenden Unternehmen und wirtschaftlichen Vereinigungen anzulegen. Die Investitionen müssen Renditen einbringen.

Finanziert werden die Fonds auf zweierlei Wegen: Zum einen werden Schwedens Arbeitnehmer 0,2 Prozent ihres Gehalts dafür abzweigen müssen, zum anderen sollen die Fonds durch Abschöpfung der "Übergewinne" aus den Unternehmen liquide gehalten werden. Von allen Unternehmensreingewinnen über 500.000 Kronen oder sechs Prozent der Lohnsumme werden 20 Prozent als Überschußgewinn an die Fonds weitergeleitet.

Mit der Begrenzung des Aktienerwerbs - ein einzelner Fonds soll nicht mehr als acht Prozent aller in einem Unternehmen notierten Aktien erwerben - und der direkten Auswahl der Fondsverwaltungsräte durch die Regierung sind mögliche gewerkschaftliche Einflußnahmen sehr stark eingeschränkt.

Leif Blomberg, der Chef der Metallarbeitergewerkschaft, die einst Arbeitnehmerfonds forderte, meint, daß die Fonds nie populär werden, da sie in ihrer heutigen Form mißglückt seien. "Die Leute verstehen nicht, was die Fonds bedeuten und was sie davon haben." 34) Stig Malm, ein weiterer Gewerkschaftsverteter, sieht in dem Gesetz lediglich "einen Schritt" zur Änderung der Machtstrukturen in der Wirtschaft. 35)

4.4. Die Industriegemeinschaft in Peru

Die Praxis der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung wird nicht ausschließlich in hochindustrialisierten Staaten praktiziert, auf die sich die vorherigen Beispiele beziehen, was am peruanischen Modell offenkundig wird. Festzustellen ist hier allerdings auch, wie sehr Versuche zur Beteiligung der Arbeitnehmer von den wirtschaftlichen und politischen

Gegebenheiten abhängig sind.

Die Klassenbeziehungen in Peru gerieten gegen Ende der 60er Jahre in Bewegung, was sich in einer erhöhten sozialen Konfrontation niederschlug. 36) Mit dem Modell der "Industriegemeinschaft" beabsichtigte General Velasco Alvarado, Chef der Militärjunta bis 1975, diesem Prozeß entgegenzuwirken, indem er ein Gegengewicht zu den Gewerkschaften schaffen wollte. 37) Der General charakterisierte die Industriegemeinschaft als "... im Grunde eine Einrichtung der Partizipation, die es möglich macht, daß die Arbeiter in Form direkter Interventionen am gesamten Leben des Unternehmens teilnehmen. ... Die Basis des revolutionären Plans besteht in der Bestätigung, daß der offenbar unüberbrückbare Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit überbrückt werden kann und muß." 38)

Dem Zitat ist zu entnehmen, daß die Arbeiter am gesamten Leben des Unternehmens teilnehmen sollten. Bei dem Modell handelt es sich also um eine kapitalmäßige Beteiligung unter Einschluß der Mitbestimmung. Hierbei war "... das Militärregime insbesondere von dem jugoslawischen Modell der Selbstverwaltung und der Mitbestimmung inspiriert." 39)

Dieses Vorhaben wurde durch das "Industrielle Gemeinschaftsrecht (Ley de la Comunidad Industrial - ICL) gesetzlich verankert. Die Zielsetzung des ICL bestand in einer Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmerrgewinnen, am Kapital und an der Leitung ihres Unternehmens. Aufgrund dieses Gesetzes wurde die Industriegemeinschaft ins Leben gerufen. 40)

Das ICL enthielt folgende Rahmenbedingungen: 41) jeder von dem Gesetz betroffene Industriebetrieb 42) war verpflichtet, eine Industriegemeinschaft einzusetzen, die aus

Arbeitern des Unternehmens bestand. Die Organe der Industriegemeinschaft bestanden aus der Generalversammlung und dem Gemeinschaftsrat. Die Generalversammlung wählte aus ihren Mitgliedern den Gemeinschaftsrat, war zuständig für die Finanzangelegenheiten der Industriegemeinschaft und faßte alle für die Industriegemeinschaft wichtigen Beschlüsse (Artikel 27 ICL). Ausführendes Organ der Industriegemeinschaft war der Gemeinschaftsrat (Artikel 32 ICL).

Er wählte mindestens einen Vertreter für ein Jahr aus seinen Reihen, der in den Verwaltungsrat ("Organ Director") des Unternehmens mit vollem Stimmrecht aufgenommen werden mußte. Der Arbeitnehmervertreter war gleichzeitig Mitglied des Gemeinschaftsrates und diesem gegenüber weisungsgebunden (Artikel 33 ICL).

Hinsichtlich der Kapitalbeteiligung sah das Gesetz vor, daß die Arbeitnehmer zunächst eine Beteiligung von 13,5 Prozent erhielten, die nach und nach auf eine Beteiligung von maximal 50 Prozent am Grundkapital der Gesellschaft aufgestockt werden sollte. 43) Im Verhältnis zur Anzahl gehaltener Aktien stieg das Mitbestimmungsrecht im Verwaltungsrat der Gesellschaft.

Dieses Prinzip wurde auch auf Gesellschaftsformen übertragen, die keine Aktiengesellschaften waren. Einzelunternehmen wurden zu diesem Zweck in Personengesellschaften umgewandelt.

Die Ausgabe der Aktien an die Arbeitnehmer konnte von der Industriegemeinschaft erfolgen, wenn eine Beteiligung von 50 Prozent am Unternehmen erreicht war (Artikel 16 ICL). Bis zu diesem Zeitpunkt wurden sie von der Industriegemeinschaft in einem Fonds gehalten. Arbeitnehmer, die während dieser Zeit aus dem Unternehmen ausschieden,

erhielten nach Artikel 20 ICL eine Entschädigung. Desweiteren wurde aus diesem Fonds der Kauf von Aktien der Arbeitnehmer finanziert, die aus dem Arbeitsleben ausschieden. Ehemalige Arbeitnehmer mußten die nicht übertragbaren Aktien ausschließlich an die Industriegemeinschaft zurückverkaufen (Artikel 18 ICL).

Die Bestimmungen des ICL riefen in der Geschäftswelt eine starke negative Reaktion hervor. Vielfach wurde versucht, den Effekt des Gesetzes zu minimieren. So wurden beispielsweise Unternehmen in verschiedene kleine Firmen aufgespalten, die dann nicht unter die Bestimmungen des ICL fielen. Weitere Taktiken bestanden aus frisierten Bilanzen, Gewinnreduktionen und anderen Verzögerungen. 44) Dieser Widerstand wirkte sich auf die Wirtschaftsentwicklung in Peru aus. Ausländische Industrieunternehmen investierten weniger in Peru. 45)

Vor diesem Hintergrund trat mit Wirkung vom 1. Februar 1977 das "Neue Industrielle Gemeinschaftsrecht ("NICL") in Kraft. Die wesentlichen Änderungen bezogen sich auf den Mitbestimmungsaspekt. Den Arbeitnehmern wurde im Verwaltungsrat das Stimmrecht entzogen. Desweiteren erhielten die Arbeitnehmer ausschließlich stimmrechtlose Aktien. 46) Die peruanische Regierung beschränkte damit die Mitarbeiterbeteiligung auf eine kapitalmäßige Beteiligung am jeweiligen Unternehmen.

4.5. Abschließende Bemerkung

Hinsichtlich der Gestaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland hat Bierich Ende der 70er Jahre empfohlen, einen Blick ins Ausland - er bezog sich dabei in erster Linie auf Frankreich - zu werfen. 47)

Setzt man allerdings die aktuelle inländische Vermögenspolitik einem Vergleich zu den in diesem Abschnitt skizzenhaft beschriebenen Modellen aus, ist m.E. festzustellen, daß die hiesigen Möglichkeiten - auch unter demokratischen Gesichtspunkten - die umfangreichsten sind.

Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang vor allem drei Kriterien, die international nicht immer anzutreffen sind:

- Mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz wird das Prinzip der *Freiwilligkeit* sowohl auf Seiten der potentiellen Kapitalgeber als auch der potentiellen Kapitalnehmer gewahrt.
- Mitarbeiter in *allen* Unternehmen, also unabhängig von der Größe und der Rechtsform des arbeitgebenden Unternehmens, erhalten mit dem Vermögensbeteiligungsgesetz prinzipiell die gleichen Bedingungen unter der Voraussetzung, daß ihre Arbeitgeber ihnen eine Beteiligungsmöglichkeit anbieten.

Vom Standpunkt des potentiellen Beteiligungsunternehmens bedeutet dies, daß sie grundsätzlich über die Möglichkeit verfügen, ihre Mitarbeiter am Kapital des Unternehmens zu beteiligen, ohne daß eine bestimmte Beteiligungsform bevorzugte gesetzliche Rahmenbedingungen hat.

- Das Vermögensbeteiligungsgesetz sieht die Formen der betrieblichen, außerbetrieblichen und überbetrieblichen Kapitalbeteiligung vor.

Wenn der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in der Bundesrepublik der große Durchbruch versagt bleiben sollte, dann liegt das sicher nicht an den hier gültigen Rahmenbedingungen. Darauf wurde bereits in den Abschnitten 2. und 3. der vorliegenden Arbeit hingewiesen. Einem internationalen

Vergleich kann das Vermögensbeteiligungsgesetz nicht nur standhalten, es übersteigt oftmals die im Ausland kodifizierten Möglichkeiten deutlich.

4.6. Anmerkungen zum Abschnitt "Beispielhafte Beschreibung zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung im Ausland"

- 1) vgl. o. V. (1983a), S. 4
- 2) Schanz, G. (1986), S. 39
- 3) vgl. Rosen, C. (1987), S. 24
- 4) vgl. Müller-Vogg, H. (1985), S. 25
- 5) Rosen, C. (1987), S. 25
- 6) vgl. Müller-Vogg, H. (1985), S. 25
- 7) vgl. Rosen, C. (1987), S. 25; vgl. Müller-Vogg, H. (1985), S. 25
- 8) vgl. o. V. (1984e), S. 37; vgl. Jürgensen, H. (1984), S. 13
- 9) vgl. o. V. (1984e), S. 37 f.
- 10) vgl. Rosen, C. (1987), S. 24. Rosen macht allerdings auch darauf aufmerksam, daß eine relativ große Anzahl von Arbeitnehmern von diesen Tauschgeschäften betroffen ist, da viele dieser ESOP-Unternehmen sehr groß sind. (vgl. Rosen, C. (1987), S. 26)
- 11) vgl. Rosen, C. (1987), S. 25
- 12) vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 394
- 13) vgl. Reul, J. (1986), S. 72; vgl. Bierich, M. (1979), S. 241
- 14) vgl. Albach, H. (1983), S. 61 f.; vgl. Reul, J. (1986), S. 72 f.
- 15) vgl. Bierich, M. (1979), S. 242
- 16) Bierich, M. (1979), S. 242
- 17) vgl. Code des sociétés (Petits Codes Dalloz) (1982), S. 536-543; vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 376 ff.
- 18) vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 379
- 19) Für die außerordentliche Hauptversammlung gilt eine Präsenz von mindestens 50% des stimmberechtigten Kapitals. Der Beschluß selbst bedarf einer Mehrheit von zwei Drittel der anwesenden Stimmen (vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 384)

- 20) vgl. Bierich, M. (1979), S. 243
- 21) vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 385
- 22) Overrath, H.-P. (1983), S. 389
- 23) vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 383 f.
- 24) Overrath, H.-P. (1983), S. 384
- 25) vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 391 ff.
- 26) Dachverband von 25 angeschlossenen Gewerkschaften, die überwiegend Arbeiter organisieren mit rund 2 Millionen Mitgliedern
- 27) Sozialdemokratische Partei Schwedens
- 28) vgl. Rehn, G. (1983), S. 423
- 29) Rehn, G. (1983), S. 423
- 30) Zur Auseinandersetzung über die Grundsätze der Fonds vgl. Rehn, G. (1983), S. 425 ff. sowie die dort angegebene Literatur
- 31) vgl. Berkemeier, M. (1984), S. 6
- 32) Feldt, K.-O. (Finanzminister nach der Wahl von 1982), zitiert nach: Berkemeier, M. (1984), S. 6
- 33) vgl. Rehn, G. (1983), S. 431; vgl. Berkemeier, M. (1984), S. 6
- 34) Blomberg, L., zitiert nach: o. V. (1987e), S. 25
- 35) vgl. Malm, S., zitiert nach: Berkemeier, M. (1984), S. 6
- 36) vgl. Kimmig, K.-H. (1978), S. 47
- 37) vgl. Kimmig, K.-H. (1978), S. 88
- 38) General Velasco Alvarado, zitiert nach: Röhm, E.H. (1983), S. 397
- 39) Röhm, E. H. (1983), S. 396
- 40) vgl. Kimmig, K.-H. (1978), S. 70
- 41) Hinsichtlich des Gesetzesinhaltes vgl. Kimmig, K.-H. (1978), S. 70 ff.; vgl. Röhm, E.H. (1983), S. 397 ff.

- 42) Hierzu gehören nach Artikel 1 und 2 ICL alle Industrieunternehmen mit mehr als sechs vollbeschäftigten Arbeitern oder mit einem Jahresbruttoumsatz von mehr als 1 Millionen Soles
- 43) 15 Prozent des Vorsteuergewinns waren jährlich an die Industriegemeinschaft auszuschütten (Artikel 16 ICL). Für dieses Geld wurden Aktien von freien Aktionären gekauft, die nicht Mitglied der Industriegemeinschaft waren.
- 44) vgl. Kimmig, K.-H. (1978), S. 90
- 45) vgl. Röhm, E. H. (1983), S. 405. Röhm macht allerdings auch darauf aufmerksam, daß die Investitionsabnahme *nicht* ausschließlich auf die Einführung des ICL zurückzuführen ist, sondern *auch*, weil ausländische Beteiligungen im Rahmen der peruanischen Wirtschaftspolitik nach und nach auf Minderheitsbeteiligungen zurückgeführt werden mußten (vgl. Röhm, E.H. (1983), S. 405)
- 46) vgl. Röhm, E.H. (1983), S. 401
- 47) vgl. Bierich, M. (1979), S. 241

Anhang

	Seite
- Fragebogen zum Abschnitt 2 (Unternehmer Befragung),	173
- Grundauszählung zum Abschnitt 2 (Unternehmer-Befragung)	176
- Kreuztabellen zum Abschnitt 2 (Unternehmer-Befragung)	182
- Fragebogen zum Abschnitt 3 (Arbeitnehmer-Befragung)	199

15. Worin besteht für Sie der ausdrückliche Anreiz des Vermögensbeteiligungsgesetzes? (Mehrfachnennung möglich)

V.17 ☒ Fördert das Interesse der Mitarbeiter an einer Beteiligung
V.20 ☒ Die Einkommensentwicklung der Belegschaft kann z.T. an den Unternehmenserfolg geknüpft werden
V.24 ☒ Arbeitnehmer können Steuervorteile nutzen
V.25 ☐ Sonstige:

16. Wo sehen Sie derzeit Hemmnisse bzw. Verbesserungsmöglichkeiten (für die Einführung einer Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung)? (Mehrfachnennung möglich)

V.23 ☒ Verwaltungsaufwand zu hoch, Durchführung zu kompliziert
V.24 ☒ Steuerliche Vergünstigungen sollte es bei der Einführung auch für Unternehmen geben
V.25 ☒ Akzeptanzprobleme bei der Belegschaft und beim Betriebsrat
V.26 ☒ Im Verhältnis zu anderen Finanzierungsmethoden zu teuer
V.27 ☒ Auch ohne Mitarbeiter-Beteiligung besteht kein Finanzierungserfolg
V.28 ☒ Einflüsse der Belegschaft auf die Unternehmenspolitik ist nicht erwünscht
V.29 ☐ Sonstige:

III. Venture Capital

Venture Capital (VC) ist temporäres Beteiligungskapital oder beteiligungshilfsähnliches Kapital, das von Unternehmen zur Realisierung und Vermarktung ihrer überdurchschnittlich blausichtigen, zukunftsorientierten Innovationsprojekte durch VC-Fonds - bei gleichzeitiger intensiver Managementberatung - zur Verfügung gestellt wird.

17. Wie gewichten Sie die nachstehenden Innovationshemmnisse?

Innovationshemmnisse	Gewicht	
	hohes	initiales geringes
Unzureichendes Finanzierungspotential	67	89
Unsichere Ertragsaussichten des Projekts	99	96
Mangel an geeignetem Personal/Arbeitsüberlastung	111	97
Schwierigkeiten, Innovationen in marktfähige Produkte umzusetzen	70	102
Mangel an Kooperationsmöglichkeiten/Innovationsberatung	32	64
Fehlende Mitarbeiter	12	26
Sonstige:		

18. Was wären Ihre Motive, sich für die Finanzierungsform 'VC' zu entscheiden? (Mehrfachnennung möglich)

V.32 ☒ Beteiligungsverbesserung aufgrund der Bereitstellung von zusätzlichem Haftkapital
V.33 ☒ Zugewinn an Management-Kapazität und Innovations-/Vermarktungs-Know-how
V.39 ☒ Verbringung des Investitionsrisikos durch zusätzliche Überprüfung der Innovationsstabilität durch Dritte
V.40 ☒ Chance, Innovationsprojekte eher zu realisieren
V.42 ☐ Sonstige: Investitionskriterien Motive = 7

19. Aus welchen Gründen kam 'VC' als Finanzierungsalternative für Sie bisher nicht in Frage? (Mehrfachnennung möglich)

V.42 ☒ Keine ausreichenden Informationen, genaue Anforderungskriterien unbekannt
V.43 ☒ Einschaltung des VC-Fonds könnte zu Indiskretionen hinsichtlich des Innovationsprojekts führen
V.44 ☒ Andere Finanzierungsmöglichkeiten ausreichend vorhanden
V.45 ☒ Gesellschaftskreis soll nicht erweitert werden
V.46 ☒ Ausreichende Innovations-/Management-Kapazitäten im eigenen Haus
V.47 ☒ Ein Innovationsprojekt wird z.Z. nicht verfolgt
V.48 ☐ Sonstige:

20. Wofür würden Sie bereitgestelltes 'VC' verwenden wollen? (Mehrfachnennung möglich)

Zur Finanzierung 52 ☐ eines Prototypen
69 ☐ der Produktionsserien/vorbereitung
93 ☐ der Markteinführung
112 ☐ des Unternehmenswachstums
41 ☐ von Exportvorbereitungen
41 ☐ sonstige:

21. Welche Beteiligung des VC-Fonds würden Sie vorziehen?

78 ☐ Beteiligung an ihrem bestehenden Unternehmen
112 ☐ spezielle gemeinsame Neugründung

22. In welcher Rechtsform sollte nach Ihren Vorstellungen die Beteiligung erfolgen?

69 ☐ GmbH-Beteiligung
112 ☐ Aktien-Beteiligung
17 ☐ KGaA-Beteiligung
17 ☐ Beteiligungsähnliches Darlehen
47 ☐ Typische stille Beteiligung
47 ☐ Typische stille Beteiligung

V57 23. Wie sollte die anfallende Managementberatung vergütet werden?

- 140 ☐ erfolgsabhängig
140 ☐ erfolgsunabhängig
91 ☐ Kombination aus fester/erfolgsabhängiger Vergütung

24. Welche Informations- und Mitentscheidungsrechte würden Sie dem VC-Fonds zugestehen? (Mehrfachnennung möglich)

- V59 140 ☐ Regelmäßige Berichterstattung über die Unternehmensentwicklung
V59 140 ☐ Offenlegung von Forschungs- und Entwicklungsergebnissen
V60 140 ☐ Mitentscheidungsrechte gemäß Beteiligungsquote
V61 140 ☐ Sonstige: _____
V62 7 ☐ Gar keine

25. Wenn der VC-Fonds seine Beteiligung veräußern möchte, würden Sie (Mehrfachnennung möglich)

- V63 140 ☐ ein Vorkaufsrecht besitzen wollen?
V64 140 ☐ auf einem Vortrecht bestehen können?
V65 50 ☐ ggf. auch einer Umwandlung ihres Unternehmens in eine Aktiengesellschaft zustimmen?

V66 26. Sollten Banken die Vermittlung von 'VC' in ihre Dienstleistungspalette aufnehmen?

- 144 ☐ ja 64 ☐ nein

V67 27. Würden Sie Privatvermögen in einen VC-Fonds investieren, wenn hiermit steuerliche Vergünstigungen verbunden wären?

- 173 ☐ ja 79 ☐ nein

V68 28. Wie beurteilen Sie die künftigen Möglichkeiten der VC-Finanzierung für Ihr Unternehmen?

- 55 17 53 11 9 3
 0 2 4 6 8 10
 hat bei uns keine Chance ← ———→ wird große Bedeutung erlangen

IV. Zugang zum Kapitalmarkt

V69 29. Wie beurteilen Sie für Ihr Unternehmen die Möglichkeit - der Umwandlung in eine AG?

- 149 ☐ wird prinzipiell abgelehnt
143 ☐ kommt für unsere Größe nicht in Frage
122 ☐ denkbar, aber z.Z. nicht aktuell
12 ☐ wird konkret ins Auge gefaßt

- des Ganges an die Börse?

- 126 ☐ wird prinzipiell abgelehnt
130 ☐ kommt für unsere Größe nicht in Frage
107 ☐ denkbar, aber z.Z. nicht aktuell
14 ☐ wird konkret ins Auge gefaßt

30. Wo liegen für Sie die Haupthindernisse?

- 92 ☐ Sorge vor Fremdeinfluß
71 ☐ Publizität
96 ☐ Kosten, Verwaltungsaufwand
31 ☐ Steuerliche Belastung der Kapitalgesellschaft
73 ☐ Mitbestimmung
72 ☐ Formstrenge der AG
45 ☐ Sonstiges: _____
77 ☐

31. Die ASU plädiert dafür, für mittlere Unternehmen mit überschaubarem Geschäftskreis die rechtlichen Bedingungen der AG bezüglich Gründung, Umwandlung, Gestaltung der Hauptversammlung u.ä. zu vereinfachen und zu erleichtern. Bezieht aus Ihrer Sicht Bedarf und Interesse an einer solchen "Kleinen AG"?

- 114 ☐ ja
56 ☐ nein
60 ☐ ohne Bedeutung

Wir danken für Ihre Mitarbeit!

Rücksendung erbiten an:

ASU - Aktiengesellschaften für Selbständiger Unternehmer e.V.
 Postfach 20 07 64, 3300 Bonn 2

Wenn Sie der Surveyverwaltung erlauben möchten, fügen Sie bitte Ihre Visitenkarte bei. Die ASU gibt Ihnen dann die Möglichkeit, die Forschungsgruppe weiter und sendet Ihnen von Bonn aus den Ergebnisschreiben zu.

- Grundauszählung

V3	N	%
RECHTSFORM		
AG	7	2.3
GMBH	99	32.5
GMBH & CO	130	42.7
INZELUNTERNEHMEN	13	4.2
OHG	3	9
KG	50	16.4
KEINE ANGABE	2	6
INSGESAMT	304	100.0

V6	N	%
DURCHSCHN. UMSATZWACHSTUM IN %		
UNTER 0 %	18	5.9
0 BIS 5 %	122	40.1
5 BIS 10 %	106	34.8
10 BIS 20 %	39	12.8
UEBER 20 %	14	4.6
KEINE ANGABE	5	1.6
INSGESAMT	304	100.0

V4	N	%
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ		
UNTER 5	18	5.9
5 BIS 19	85	27.9
20 BIS 49	94	30.9
50 BIS 99	42	13.8
100 UND MEHR	60	19.7
KEINE ANGABE	5	1.6
INSGESAMT	304	100.0

V22	N	%
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH BESCHÄFTIGTEN		
20 BIS 49	37	12.1
50 BIS 99	61	20.0
100 BIS 499	137	45.0
500 BIS 999	29	9.5
1000 BIS 1999	27	8.8
2000 UND MEHR	7	2.3
KEINE ANGABE	6	1.9
INSGESAMT	304	100.0

V7			N	%
RELATIVES EIGENES UMSATZWACHSTUM				
NIEDRIGER			12	2.9
GLEICH			134	44.0
HÖHER			143	47.0
KEINE ANGABE			15	4.9
INSGESAMT			304	100.0

V9			N	%
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE				
NIEDRIGER			34	11.1
GLEICH			101	33.2
HÖHER			132	43.4
KEINE ANGABE			37	12.1
INSGESAMT			304	100.0

V8			N	%
DURCHSCHN. EIGENKAPITALRENDITE IN %				
UNTER 0 %			12	3.9
0 BIS 5 %			81	26.6
6 BIS 10 %			67	22.0
11 BIS 20 %			66	21.7
ÜBER 20 %			70	23.0
KEINE ANGABE			8	2.6
INSGESAMT			304	100.0

V10			N	%
EIGENE EIGENKAPITALQUOTE				
EK-QUOTE NEGATIV			7	2.3
0 BIS 10 %			30	9.8
11 BIS 20 %			56	18.4
21 BIS 30 %			85	28.9
31 BIS 50 %			77	25.3
ÜBER 50 %			43	14.1
KEINE ANGABE			3	0.9
INSGESAMT			304	100.0

V11	N	%
ENTWICKLUNG DER EIGENKAPITALQUOTE		
GESCHRUMPT	79	25.9
GLEICH GEBLIEBEN	109	35.8
GESTIEGEN	114	37.5
KEINE ANGABE	2	6
INSGESAMT	304	100.0

V14	N	%
PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG		
NEIN	280	92.1
JA	23	7.5
KEINE ANGABE	1	3
INSGESAMT	304	100.0

V12	N	%
EINSCHÄTZUNG DER EIG. EK-VERSORGUNG		
ZU NIEDRIG	123	40.4
AUSREICHEND	167	54.9
ZU HOCH	13	4.2
KEINE ANGABE	1	3
INSGESAMT	304	100.0

V15	N	%
VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFÜHRUNG?		
JA	5	1.6
NEIN	18	5.9
TRIFFT NICHT ZU	280	92.1
KEINE ANGABE	1	3
INSGESAMT	304	100.0

V46	N	Σ
IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?		
KEIN INTERESSE	36	11.8
JA, IM UEBERBLICK	191	62.8
JA, IN EINZELHEITEN	47	15.4
TRIFFT NICHT ZU	23	7.5
KEINE ANGABE	7	2.3
INSGESAMT	304	100.0

V49	N	Σ
VSG. FÖRDER. INTER. V. AN AN BETEILIGUNG		
NICHT GENANNT	12	3.9
GENANNT	24	7.8
TRIFFT NICHT ZU	265	87.1
KEINE ANGABE	3	9
INSGESAMT	304	100.0

V47	N	Σ
KEINE V. HAITAB. KAP. BET. NG. VERM. BET. G.		
NEIN	202	66.4
JA	24	11.1
TRIFFT NICHT ZU	59	19.4
KEINE ANGABE	9	2.9
INSGESAMT	304	100.0

V20	N	Σ
VSG. FÖRDER. TEILW. ERFOLGSB. ENTLICHTUNG		
NICHT GENANNT	15	4.9
GENANNT	21	6.9
TRIFFT NICHT ZU	265	87.1
KEINE ANGABE	3	9
INSGESAMT	304	100.0

V24	N	%
STEUERVORTEILE F. ARBEITN. MOEGLICH		
NICHT GENANNT	20	6.5
GENANNT	16	5.2
TRIFFT NICHT ZU	265	87.1
KEINE ANGABE	3	9
INSGESAMT	304	100.0

V24	N	%
STEUERVORTEILE F. ARBEITN. MOEGLICH		
NICHT GENANNT	198	65.1
GENANNT	54	17.7
TRIFFT NICHT ZU	36	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

V23	N	%
HOHER UBERWALTUNGS-AUFWAND		
NICHT GENANNT	160	52.6
GENANNT	92	30.2
TRIFFT NICHT ZU	36	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

V25	N	%
AKZEPTANZPROBLEME BEI ARBEITN. U. BETR.-RAT		
NICHT GENANNT	188	61.9
GENANNT	64	21.0
TRIFFT NICHT ZU	26	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

V26	N	%
MITARB.KAP.BET. ZU		
TEUER		
NICHT GENANNT	227	74.6
GENANNT	25	8.2
TRIFFT NICHT ZU	36	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

V27	N	%
KEIN FINANZ-ENGPAß		
OHNE MITARB.KAP.BET		
NICHT GENANNT	132	43.4
GENANNT	120	39.4
TRIFFT NICHT ZU	36	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

V28	N	%
EINFLUSS. D.		
BELIEGCH. NICHT		
ERWUNSCHT		
NICHT GENANNT	140	46.0
GENANNT	112	36.8
TRIFFT NICHT ZU	36	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

V29	N	%
SONST. HEMMN. BZW.		
VERBESSERUNGSMÖGL.		
KEINE NENNUNG	221	72.6
GEWINN ZU GERING	8	2.5
GESellschaftERVORBEHALT	5	1.6
GESETZESMÖG. N. FOLGE	3	9
SONSTIGE ANGABEN	15	4.9
TRIFFT NICHT ZU	36	11.8
KEINE ANGABE	16	5.2
INSGESAMT	304	100.0

- Kreuztabellen

<div> <div>V1</div> <div>V16</div> </div>	IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ								
UNTER 5	5	14.2	11	5.8	1	2.1	17	6.2
5 BIS 19	12	34.2	62	32.8	8	17.3	82	30.3
20 BIS 49	9	25.7	59	31.2	14	30.4	82	30.3
50 BIS 99	2	5.7	28	14.8	6	13.0	36	13.3
100 UND MEHR	7	20.0	29	15.3	17	36.9	53	19.6
GESAMT	35	100.0	189	100.0	46	100.0	270	100.0

<div> <div>V14</div> <div>V1</div> </div>	PRAKTIZIERTE MITARB.-KAPITALBETEILIGUNG					
	NEIN		JA		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ						
UNTER 5	17	6.1	1	4.3	18	6.0
5 BIS 19	93	30.1	2	8.6	95	28.5
20 BIS 49	86	31.2	8	34.7	94	31.5
50 BIS 99	36	13.0	5	21.7	41	13.7
100 UND MEHR	53	19.2	7	30.4	60	20.1
GESAMT	275	100.0	23	100.0	298	100.0

<div> <div>V15</div> <div>V1</div> </div>	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFÜHRUNG?					
	JA		NEIN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ						
UNTER 5	1	20.0	.	.	1	4.3
5 BIS 19	1	20.0	1	5.5	2	8.6
20 BIS 49	.	.	8	44.4	8	34.7
50 BIS 99	.	.	5	27.7	5	21.7
100 UND MEHR	3	60.0	4	22.2	7	30.4
GESAMT	5	100.0	18	100.0	23	100.0

	EINF. V. MITARB.-KAP.-BET. W.G. VERM.-BET.G.										
	NEIN					JA					GESAMT
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
V17	V1										
UNTERNEHMENSGROSSE NACH UMSATZ											
UNTER 5	6	3.0	5	14.7	11	4.7					
5 BIS 19	61	30.6	9	26.4	70	30.0					
20 BIS 49	63	31.6	10	29.4	73	31.3					
50 BIS 99	32	16.0	2	5.8	34	14.5					
100 UND MEHR	37	18.5	8	23.5	45	19.3					
GESAMT	199	100.0	34	100.0	233	100.0					

V14 V2	PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG										
	NEIN					JA					GESAMT
	N	%	N	%	N	%					
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH BESCHÄFTIGTEN											
20 BIS 49	35	12.7	2	8.6	37	12.4					
50 BIS 99	60	21.8	1	4.3	61	20.5					
100 BIS 499	126	45.9	11	47.8	137	45.1					
500 BIS 999	26	9.4	2	8.6	28	9.4					
1000 BIS 1999	21	7.6	6	26.0	27	9.0					
2000 UND MEHR	6	2.1	1	4.3	7	2.3					
GESAMT	274	100.0	23	100.0	297	100.0					

	VERM.-BET.G.-ANLASS F. EINFÜHRUNG?					
	JA			NEIN		
	N		%	N		%
			GESAMT			
<hr/>						
V2	V15					
<hr/>						
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH BESCHÄFTIGTEN						
20 BIS 49	2	40.0	.	.	2	8.6
50 BIS 99	.	.	1	5.5	1	4.3
100 BIS 499	.	.	11	51.1	11	47.8
500 BIS 999	.	.	2	11.1	2	8.6
1000 BIS 1999	3	60.0	3	16.6	6	26.0
2000 UND MEHR	.	.	1	5.5	1	4.3
GESAMT	5	100.0	19	100.0	23	100.0

	EINF. V. MITARB.-KAP.-BET. W.G. VERM.-BET.G.										
	NEIN					JA					GESAMT
	N		%		N		%				
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH BESCHÄFTIGTEN											
V17	20 BIS 49	21	10.6	6	17.6	27	11.6				
V2	50 BIS 99	39	19.7	8	23.5	47	20.3				
	100 BIS 499	97	49.2	12	35.2	109	47.1				
	500 BIS 999	22	11.1	3	8.8	25	10.8				
	1000 BIS 1999	12	6.0	5	14.7	17	7.3				
	2000 UND MEHR	6	3.0	1	2.5	7	2.5				
	GESAMT	197	100.0	34	100.0	231	100.0				

V14 V3	PRAKTIZIERTE MITARS.- KAPITALBETEILIGUNG						GESAMT	
	NEIN			JA				
	N	%	N	%	N	%	N	%
RECHTSFORM								
IAG	5	1.7	2	8.6	7	2.3		
IGBH	93	33.4	6	26.0	99	32.8		
IGBH & CO	120	43.1	10	43.4	130	43.1		
INZELUNTERNEHMEN	11	3.9	2	8.6	13	4.3		
IDHG	3	1.0	.	.	3	9		
IG	46	16.5	3	13.0	49	16.2		
IGESAMT	278	100.0	23	100.0	301	100.0		

V15 V3	VERM.BET.G.-ANLASS F.						GESAMT	
	EINFÜHRUNG?			NEIN				
	N	%	N	%	N	%	N	%
RECHTSFORM								
IAG	.	.	2	11.1	2	8.6		
IGBH	1	20.0	5	27.7	5	25.0		
IGBH & CO	2	40.0	8	44.4	10	43.4		
INZELUNTERNEHMEN	.	.	2	11.1	2	8.6		
IAG	2	40.0	1	5.5	3	13.0		
IGESAMT	5	100.0	18	100.0	23	100.0		

V2 V16	IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH BESCHÄFTIGTEN								
20 BIS 49	7	19.4	24	12.8	4	8.8	35	13.0
50 BIS 99	12	33.3	40	21.3	8	17.7	60	22.3
100 BIS 499	12	33.3	90	48.1	17	37.7	119	44.4
500 BIS 999	1	2.7	20	10.6	6	13.3	27	10.0
1000 BIS 1999	4	11.1	11	5.8	6	13.3	21	7.8
2000 UND MEHR	.	.	2	1.0	4	8.8	6	2.2
IGESAMT	36	100.0	187	100.0	45	100.0	258	100.0

V17 V3	EINF. V. MITARB.-KAP.-BET. MS. I VERM.-BET.-G.									
	NEIN					JA				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
RECHTSFORM										
AG	2		9		2		5.8		4	1.7
GMBH	62	30.8	16	7.7	47.0		78		33.1	
GMBH & CO	94	46.7	7	3.4	20.5		101		42.9	
EINZELUNTERNEHMEN	8	3.9	1	0.5	2.9		9		3.8	
OHG	1	0.5	4	1.9	2.9		2		0.8	
KG	34	16.9	7	3.4	20.5		41		17.4	
GESAMT	201	100.0	34	100.0	235		235		100.0	

V14 V7	PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG									
	NEIN					JA				
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
RELATIVES EIGENES UMSATZWACHSTUM										
NIEDRIGER	11	4.1	1	0.4	4.5		12		4.1	
GLEICH	122	45.8	12	4.5	54.5		134		46.5	
HÖHER	133	50.0	9	3.3	40.9		142		49.3	
GESAMT	266	100.0	22	100.0	288		288		100.0	

V16 V3	IST DAS VERM.-BET.-G. BEKANNT?									
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
RECHTSFORM										
AG	1	2.7	2	1.0	2	4.2	5	1.8		
GMBH	13	36.1	62	32.6	17	36.1	92	33.6		
GMBH & CO	16	44.4	81	42.6	21	44.6	118	43.2		
EINZELUNTERNEHMEN	2	5.5	9	4.7	1	2.1	11	4.0		
OHG	1	2.7	1	0.5	1	2.1	2	0.7		
KG	4	11.1	35	18.4	6	12.7	45	16.4		
GESAMT	36	100.0	190	100.0	47	100.0	273	100.0		

<div> <div>V16</div> <div>V7</div> </div>	IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?								
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
RELATIVES EIGENES UMSATZWACHSTUM									
NIEDRIGER	1	3.0	6	3.2	4	9.0	11		4.2
GLEICH	11	33.3	90	49.1	17	38.6	118		45.3
HOEHER	21	63.6	87	47.5	23	52.2	131		50.3
GESAMT	33	100.0	183	100.0	44	100.0	260		100.0

<div> <div>V15</div> <div>V7</div> </div>	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFUEHRUNG?						GESAMT		
	JA		NEIN						
	N	%	N	%	N	%	N	%	
RELATIVES EIGENES UMSATZWACHSTUM									
NIEDRIGER	1	20.0					1		4.5
GLEICH	2	40.0	10	58.8			12		54.5
HOEHER	2	40.0	7	41.1			9		40.9
GESAMT	5	100.0	17	100.0			22		100.0

<div> <div>V17</div> <div>V7</div> </div>	EINF. V. MITARB.-IMP.BET. WG. VERM.BET.G.						GESAMT		
	NEIN		JA						
	N	%	N	%	N	%	N	%	
RELATIVES EIGENES UMSATZWACHSTUM									
NIEDRIGER	9	4.6	1	3.0			10		4.4
GLEICH	85	44.0	23	69.6			108		47.7
HOEHER	99	51.2	9	27.2			108		47.7
GESAMT	193	100.0	33	100.0			226		100.0

<div> <div>V 16</div> <div>V 8</div> </div>	IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	DURCHSCHN. EIGENKAPITALRENDITE IN %							
UNTER 0 %			7	3.7	2	4.4	9	3.3
0 BIS 5 %	7	20.5	48	25.3	16	35.5	71	26.4
6 BIS 10 %	7	20.5	47	24.8	6	13.3	60	22.3
11 BIS 20 %	9	26.4	44	23.2	9	20.0	62	23.1
UEBER 20 %	11	32.3	43	22.7	12	26.6	66	24.6
GESAMT	34	100.0	189	100.0	45	100.0	268	100.0

<div> <div>V 14</div> <div>V 8</div> </div>	PRAKTIZIERTE MITARB.-KAPITALBETEILIGUNG							
	NEIN		JA		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%
	DURCHSCHN. EIGENKAPITALRENDITE IN %							
UNTER 0 %	10	3.6	2	9.0	12	4.0		
0 BIS 5 %	72	26.3	9	40.9	81	27.4		
6 BIS 10 %	62	22.7	5	22.7	67	22.7		
11 BIS 20 %	63	23.0	3	13.6	66	22.3		
UEBER 20 %	66	24.1	3	13.6	69	23.3		
GESAMT	273	100.0	22	100.0	295	100.0		

<div> <div>V 15</div> <div>V 8</div> </div>	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFUEHRUNG?							
	JA		NEIN		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%
	DURCHSCHN. EIGENKAPITALRENDITE IN %							
UNTER 0 %			2	11.7	2	9.0		
0 BIS 5 %	3	69.0	6	35.2	9	40.9		
6 BIS 10 %			5	29.4	5	22.7		
11 BIS 20 %	1	20.0	2	11.7	3	13.6		
UEBER 20 %	1	20.0	2	11.7	3	13.6		
GESAMT	5	100.0	17	100.0	22	100.0		

V9 RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE	V16 IST DAS VERH.BET.G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
NIEDRIGER	1	3.2	23	13.5	6	15.0	30	12.4
GLEICH	5	16.1	69	40.5	15	37.5	89	36.9
HOEHER	25	80.6	78	45.8	19	47.5	122	50.6
GESAMT	31	100.0	170	100.0	40	100.0	241	100.0

V17 DURCHSCHN. EIGENKAPITALRENDITE IN %	V8 FEINE V. MITARB.-KAP.BET. WG. VERH.BET.G.							
	NEIN		JA		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%
UNTER 0 %	10	5.0	1	1.0	10	4.3		
0 BIS 5 %	54	27.1	8	24.2	62	26.7		
6 BIS 10 %	44	22.1	9	27.2	53	22.8		
11 BIS 20 %	43	21.6	9	27.2	52	22.4		
UEBER 20 %	48	24.1	7	21.2	55	23.7		
GESAMT	199	100.0	33	100.0	232	100.0		

V14 RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE	V9 PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG							
	NEIN		JA		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%
NIEDRIGER	31	12.6	3	15.0	34	12.7		
GLEICH	90	36.5	10	50.0	100	37.5		
HOEHER	125	50.8	7	35.0	132	49.6		
GESAMT	246	100.0	20	100.0	266	100.0		

	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFÜHRUNG?	GESAMT					
		JA		NEIN		GESAMT	
		N	Σ	N	Σ	N	Σ
V15							
V9							
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE							
NIEDRIGER	1	25.0	2	12.5	3	15.0	
GLEICH	3	75.0	7	43.7	10	50.0	
HOHER	1			43.7	7	35.0	
GESAMT	4	100.0	16	100.0	20	100.0	

	EINF. V. MITARB.-KAP.BET. WG. VERM.-BET.G.	GESAMT					
		NEIN		JA		GESAMT	
		N	Σ	N	Σ	N	Σ
V17							
V9							
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE							
NIEDRIGER	22	12.1	7	24.1	29	13.8	
GLEICH	67	37.0	17	58.6	84	40.0	
HOHER	92	50.8	5	17.2	97	46.1	
GESAMT	181	100.0	29	100.0	210	100.0	

	V14 V10	PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALTEILN. JA					
		NEIN		JA		GESAMT	
		N	Σ	N	Σ	N	Σ
EIGENE EIGENKAPITALQUOTE							
EK-QUOTE NEGATIV	7	2.5	1			7	2.3
0 BIS 10 %	30	10.8	1			30	10.0
11 BIS 20 %	55	19.8	1	4.3	56	18.6	
21 BIS 30 %	78	28.1	9	39.1	87	29.0	
31 BIS 50 %	66	23.8	11	47.8	77	25.6	
ÜBER 50 %	41	14.8	2	8.6	43	14.3	
GESAMT	277	100.0	23	100.0	300	100.0	

	V15 V10	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFÜHRUNG?					
		JA		NEIN		GESAMT	
		N	Σ	N	Σ	N	Σ
EIGENE EIGENKAPITALQUOTE							
11 BIS 20 %	1			1	5.5	1	4.3
21 BIS 30 %	4	80.0	5	27.7	9	39.1	
31 BIS 50 %	1	20.0	10	55.5	11	47.9	
ÜBER 50 %	1			2	11.1	2	9.6
GESAMT	5	100.0	18	100.0	23	100.0	

	EINF. V. MITARB.-KAP.-BET. WG. VERN.-BET. 3.					
	NEIN		JA		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%
V17						
V10						
EIGENE EIGENKAPITALQUOTE						
EK-QUOTE NEGATIV	5	2.4	1	2.9	6	2.5
10 BIS 10 %	23	11.4	3	8.8	26	11.0
11 BIS 20 %	38	18.9	10	29.4	48	20.4
21 BIS 30 %	56	27.8	14	41.1	70	29.7
31 BIS 50 %	50	24.8	4	11.7	54	22.9
UEBER 50 %	29	14.4	2	5.8	31	13.1
GESAMT	201	100.0	34	100.0	235	100.0

	PRAKTIZIERTE MITARB.-KAPITALBETEILIGUNG					
	NEIN		JA		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%
V14						
V11						
ENTWICKLUNG DER EIGENKAPITALQUOTE						
GESCHRUMPT	74	26.6	5	21.7	79	26.2
GLEICH GEBLIEBEN	100	35.9	9	34.7	103	35.8
GESTIEGEN	104	37.4	10	43.4	114	37.8
GESAMT	278	100.0	23	100.0	301	100.0

	IST DAS VERH.-BET.-G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
V16								
V10								
EIGENE EIGENKAPITALQUOTE								
EK-QUOTE NEGATIV	1	2.8	6	3.1	.	.	7	2.5
10 BIS 10 %	4	11.4	23	12.1	3	6.3	30	11.0
11 BIS 20 %	3	8.5	42	22.2	7	14.8	52	19.1
21 BIS 30 %	8	22.8	50	26.4	18	38.2	76	28.0
31 BIS 50 %	10	28.5	43	22.7	13	27.6	66	24.3
UEBER 50 %	9	25.7	25	13.2	6	12.7	40	14.7
GESAMT	35	100.0	189	100.0	47	100.0	271	100.0

<div> <div>V16</div> <div>V11</div> </div>	IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN EINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
ENTWICKLUNG DER EIGENKAPITALQUOTE								
GESCHRUMPFT	5	13.8	58	30.6	10	21.2	73	26.8
GLEICH GEBLIEBEN	17	47.2	61	32.2	20	42.5	98	36.0
GESTIEGEN	14	38.8	70	37.0	17	36.1	101	37.1
GESAMT	36	100.0	189	100.0	47	100.0	272	100.0

<div> <div>V15</div> <div>V11</div> </div>	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFUEHRUNG?							
	JA		NEIN		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%
ENTWICKLUNG DER EIGENKAPITALQUOTE								
GESCHRUMPFT	1	20.0	4	22.2	5	21.7		
GLEICH GEBLIEBEN	1	20.0	7	38.8	8	34.7		
GESTIEGEN	3	60.0	7	38.9	10	43.4		
GESAMT	5	100.0	18	100.0	23	100.0		

<div> <div>V17</div> <div>V11</div> </div>	EINF. V. MITARB.-KAP.-BET. WG. VERM.BET.G.							
	NEIN		JA		GESAMT			
	N	%	N	%	N	%	N	%
ENTWICKLUNG DER EIGENKAPITALQUOTE								
GESCHRUMPFT	58	28.8	11	33.3	69	29.4		
GLEICH GEBLIEBEN	62	30.8	18	54.5	80	34.1		
GESTIEGEN	81	40.2	4	12.1	85	36.3		
GESAMT	201	100.0	33	100.0	234	100.0		

<div style="display: inline-block; transform: rotate(-45deg);"> V 16 V 12 </div>	IST DAS VERM.BET.G. BEKANNT?							
	KEIN INTERESSE		JA, IM UEBERBLICK		JA, IN FEINZELHEITEN		GESAMT	
	N	%	N	%	N	%	N	%
EINSCHAETZUNG DER EIG. EK-VERSORGUNG								
ZU NIEDRIG	9	25.0	85	45.2	19	40.4	114	41.7
AUSREICHEND	24	66.6	99	52.1	24	51.0	147	53.8
ZU HOCH	3	8.3	5	2.6	4	8.5	12	4.3
GESAMT	36	100.0	190	100.0	47	100.0	273	100.0

<div style="display: inline-block; transform: rotate(-45deg);"> V 14 V 12 </div>	PRAKTIZIERTE MITARB.-KAPITALBETEILIGUNG				GESAMT	
	NEIN		JA			
	N	%	N	%	N	%
EINSCHAETZUNG DER EIG. EK-VERSORGUNG						
ZU NIEDRIG	117	41.9	5	21.7	122	40.3
AUSREICHEND	149	53.4	18	78.2	167	55.2
ZU HOCH	13	4.6	.	.	13	4.3
GESAMT	279	100.0	23	100.0	302	100.0

<div style="display: inline-block; transform: rotate(-45deg);"> V 15 V 12 </div>	VERM.BET.G.-ANLASS F. EINFUEHRUNG?				GESAMT	
	JA		NEIN			
	N	%	N	%	N	%
EINSCHAETZUNG DER EIG. EK-VERSORGUNG						
ZU NIEDRIG	2	40.0	3	16.5	5	21.7
AUSREICHEND	3	50.0	15	83.3	18	78.2
GESAMT	5	100.0	18	100.0	23	100.0

	KEINE V. MITARZ. (AP-BET. WG.)					
	VERM. BETR. 3.			VERM. BETR. 3.		
	NEIN			JA		
	N	£	N	£	N	£
V17						
V12						
BEINSCHÄTZUNG DER EIG. EK-VERSICHERUNG						
ZU NIEDRIG	94	41.7	20	58.8	104	44.2
HAUSREICHEND	109	54.2	13	38.2	122	51.9
ZU HOCH	8	3.9	1	2.9	9	3.8
GESAMT	201	100.0	34	100.0	235	100.0

	STEUERVERG. F. UNTERN. BEI EINFÜHRUNG					
	NICHT GENANNT			GENANNT		
	N	£	N	£	N	£
V24						
V1						
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ						
UNTER 5	5	2.5	5	9.2	10	4.0
5 BIS 19	52	26.8	17	31.4	69	27.3
20 BIS 49	64	32.9	13	33.3	92	33.0
50 BIS 99	33	17.0	6	11.1	39	15.7
100 UND MEHR	40	20.6	8	14.2	48	19.3
GESAMT	194	100.0	54	100.0	248	100.0

	HOHER VERWALTUNGS-AUFWAND					
	NICHT GENANNT			GENANNT		
	N	£	N	£	N	£
V23						
V1						
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ						
UNTER 5	6	3.7	4	4.4	10	4.0
5 BIS 19	37	23.4	32	35.5	69	27.8
20 BIS 49	50	31.5	32	35.5	92	33.0
50 BIS 99	31	19.6	8	6.5	39	15.7
100 UND MEHR	34	21.5	14	15.5	48	19.3
GESAMT	158	100.0	90	100.0	248	100.0

	AKZEPTANZPROBLEME BEI ARBEITN. U. BETR.-RAT					
	NICHT GENANNT			GENANNT		
	N	£	N	£	N	£
V25						
V1						
UNTERNEHMENSGRÖSSE NACH UMSATZ						
UNTER 5	9	4.8	1	1.5	10	4.0
5 BIS 19	50	27.1	19	29.6	69	27.8
20 BIS 49	53	28.8	29	45.3	82	33.0
50 BIS 99	34	18.4	5	7.8	39	15.7
100 UND MEHR	38	20.6	10	15.6	48	19.3
GESAMT	184	100.0	64	100.0	248	100.0

	MITARBEIT. KAP. BET. ZU TEUER				GESAMT			
	NICHT GENANT		GENANT		NICHT GENANT		GENANT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V25								
V1								
UNTERNEHMENSGRÖSSE								
NACH UMSATZ								
UNTER 5	10	4.4					10	4.0
5 BIS 19	63	28.2	6	24.0	69	27.8		
20 BIS 49	71	31.8	11	44.0	82	33.0		
50 BIS 99	35	15.6	4	16.0	39	15.7		
100 UND MEHR	44	19.7	4	16.0	48	19.3		
GESAMT	223	100.0	25	100.0	248	100.0		

	HOHER VERWALTUNGSAUFWAND				GESAMT			
	NICHT GENANT		GENANT		NICHT GENANT		GENANT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V23								
V3								
RECHTSFORM								
AG	5	3.1	1	1.0	6	2.4		
GmbH	50	31.4	30	32.9	80	32.0		
GmbH & Co	73	45.9	39	41.7	111	44.4		
EINZELUNTERNEHMEN	6	3.7	2	2.1	8	3.2		
CHG	3	1.5			3	1.2		
KG	22	13.8	20	21.9	42	16.8		
GESAMT	159	100.0	91	100.0	250	100.0		

	STEUERVERG. F. UNTERN. BEI EINFÜHRUNG				GESAMT			
	NICHT GENANT		GENANT		NICHT GENANT		GENANT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V24								
V3								
RECHTSFORM								
AG	6	3.0			6	2.4		
GmbH	57	29.0	23	42.5	80	32.0		
GmbH & Co	90	45.9	21	38.8	111	44.4		
EINZELUNTERNEHMEN	6	3.0	2	3.7	8	3.2		
CHG	3	1.5			3	1.2		
KG	34	17.3	9	14.9	42	15.8		
GESAMT	196	100.0	54	100.0	250	100.0		

	AKZEPTANZPROBLEME BEI ARBEITN. ÜBERNAHMEN				GESAMT			
	NICHT GENANT		GENANT		NICHT GENANT		GENANT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V25								
V3								
RECHTSFORM								
AG	4	2.1	2	2.1	6	2.4		
GmbH	54	29.0	26	40.6	80	32.0		
GmbH & Co	84	45.1	27	42.1	111	44.4		
EINZELUNTERNEHMEN	8	4.3			8	3.2		
CHG	3	1.5			3	1.2		
KG	33	17.7	9	14.0	42	16.8		
GESAMT	186	100.0	64	100.0	250	100.0		

	MITARB.-KAP.-BET. ZU TEUER				EINFLUSS. D. BELEGSCH. NICHT ERWUNTSCHT			
	NICHT GENANTT		GENANTT		NICHT GENANTT		GENANTT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V26 V3								
RECHTSFORM								
AG	6	2.6	1	1.8	4	2.9	2	1.8
GBH	68	30.2	12	48.0	43	30.7	37	33.6
GBH & CO	101	44.9	10	40.0	60	42.8	51	46.3
EINZELUNTERNEHMEN	8	3.5	1	1.2	4	2.5	4	3.6
DHG	3	1.3	1	1.2	1	1.2	3	1.2
KG	39	17.3	3	12.0	29	20.7	13	11.8
GESAMT	225	100.0	25	100.0	140	100.0	110	100.0

	MITARB.-KAP.-BET. ZU TEUER				EINFLUSS. D. BELEGSCH. NICHT ERWUNTSCHT			
	NICHT GENANTT		GENANTT		NICHT GENANTT		GENANTT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V26 V3								
RECHTSFORM								
AG	6	2.6	1	1.8	4	2.9	2	1.8
GBH	68	30.2	12	48.0	43	30.7	37	33.6
GBH & CO	101	44.9	10	40.0	60	42.8	51	46.3
EINZELUNTERNEHMEN	8	3.5	1	1.2	4	2.5	4	3.6
DHG	3	1.3	1	1.2	1	1.2	3	1.2
KG	39	17.3	3	12.0	29	20.7	13	11.8
GESAMT	225	100.0	25	100.0	140	100.0	110	100.0

	HOHER VERWALTUNGS-AUFWAND				EINFLUSS. D. BELEGSCH. NICHT ERWUNTSCHT			
	NICHT GENANTT		GENANTT		NICHT GENANTT		GENANTT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V23 V9								
RECHTSFORM								
AG	2	1.5	4	3.3	2	1.5	4	3.3
GBH	43	33.0	37	30.8	43	30.7	37	33.6
GBH & CO	60	46.1	51	42.5	60	42.8	51	46.3
EINZELUNTERNEHMEN	2	1.5	6	5.0	2	1.5	6	5.0
DHG	1	1.2	2	1.6	1	1.2	2	1.6
KG	22	16.9	20	16.8	22	16.9	20	16.8
GESAMT	130	100.0	120	100.0	130	100.0	120	100.0

	KEIN FINANZ.-ENSPASS OHNE MITARB.-KAP.-BET.				EINFLUSS. D. BELEGSCH. NICHT ERWUNTSCHT			
	NICHT GENANTT		GENANTT		NICHT GENANTT		GENANTT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V27 V3								
RECHTSFORM								
AG	2	1.5	4	3.3	2	1.5	4	3.3
GBH	43	33.0	37	30.8	43	30.7	37	33.6
GBH & CO	60	46.1	51	42.5	60	42.8	51	46.3
EINZELUNTERNEHMEN	2	1.5	6	5.0	2	1.5	6	5.0
DHG	1	1.2	2	1.6	1	1.2	2	1.6
KG	22	16.9	20	16.8	22	16.9	20	16.8
GESAMT	130	100.0	120	100.0	130	100.0	120	100.0

	STEUERVERG. F. UNTERN. BEI EINFÜHRUNG					
	NICHT GENANNT			GENANNT		
	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V24 V9						
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE						
NIEDRIGER	19	10.7	13	27.0	32	14.2
GLEICH	69	39.2	19	39.5	88	39.2
HOHER	98	50.0	16	33.3	104	46.4
GESAMT	176	100.0	48	100.0	224	100.0

		MITARB.-KAP.-SET. ZU TEUER					
		NICHT GENANTT			GENANTT		
		N	Σ	N	Σ	N	Σ
V26	V9						
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE							
NIEDRIGER		29	14.3	3	13.6	32	14.2
GLEICH		77	39.1	11	50.0	88	39.2
HOHER		96	47.5	8	36.3	104	46.4
GESAMT		202	100.0	22	100.0	224	100.0

		AKZEPTANZPROBLEME BEI ARBEITN. Ü.BETR.-SAT							
		NICHT GENANNT			GENANNT			GESAMT	
		N	Σ	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V25	V9								
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE									
	NIEDRIGER	24	14.5	8	13.5	32	14.2		
	GLEICH	61	36.9	27	45.7	88	39.2		
	HOHER	80	48.4	24	40.6	104	46.4		
	GESAMT	165	100.0	59	100.0	224	100.0		

	KEIN FINANZ-ENGPAß OHNE MITARB.-KAP.-SET					
	NICHT GENANNT		GENANNT		GESAMT	
	N	Σ	N	Σ	N	Σ
V27						
V9						
RELATIVE EIGENE EIGENKAPITALRENDITE						
NIEDRIGER	25	20.6	7	6.7	32	14.2
GLEICH	55	45.4	33	32.0	88	39.2
HOHER	41	33.9	63	61.1	104	46.4
GESAMT	121	100.0	103	100.0	224	100.0

	EINFLUSS. D. BELEGSCH. NICHT ERWUNSCHT				GESAMT			
	N	£	N	£	N	£	N	£
RELATIVE EIGENE FELGENKAPITALRENDEITE								
NIEDRIGER	19	14.9	13	13.4	32	14.2		
GLEICH	57	44.8	31	31.9	88	39.2		
HOEHER	51	40.1	53	56.6	104	46.4		
GESAMT	127	100.0	97	100.0	224	100.0		

	STEUERVERG. F. UNTERN. BEI EINFUEHRUNG				GESAMT			
	N	£	N	£	N	£	N	£
PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG								
NEIN	193	92.4	49	90.7	232	92.0		
JA	15	7.5	5	9.2	20	7.9		
GESAMT	198	100.0	54	100.0	252	100.0		

	MITARB.-KAP.-JET. ZU TEUER				GESAMT			
	N	£	N	£	N	£	N	£
PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG								
NEIN	212	93.3	20	90.0	232	92.0		
JA	15	6.6	5	20.0	20	7.9		
GESAMT	227	100.0	25	100.0	252	100.0		

	EINFLUSS. D. BELEGSCH. NICHT ERWUNSCHT				GESAMT			
	N	£	N	£	N	£	N	£
PRAKTIZIERTE MITARB.- KAPITALBETEILIGUNG								
NEIN	121	96.4	111	99.1	232	92.0		
JA	19	13.5	1	8	20	7.9		
GESAMT	140	100.0	112	100.0	252	100.0		

	STEUERVERG. F. UNTERN. BEI EINFUEHRUNG				GESAMT			
	N	£	N	£	N	£	N	£
IST DAS VERM.-SETZG. BEMERKT?								
JA, IM UEBERBLICK	141	79.2	40	85.1	181	80.4		
JA, IN EINZELHEITEN	37	20.7	7	14.8	44	19.5		
GESAMT	178	100.0	47	100.0	225	100.0		

	MITARß.KAP.BET. ZU TEUER		GESAMT	
	N	Σ	N	Σ
V 26				
V 16				
IST DAS VERM.BET.G.				
BEKANNT?				
JÄ, IM UEBERBLICK	168	81.5	13	59.4
JÄ, IN EINZELHEITEN	38	18.4	6	31.5
GESAMT	206	100.0	19	100.0

	KEIN FINANZ-ENGPAß OHNE		GESAMT	
	N	Σ	N	Σ
V 27				
V 17				
KEINE V.				
MITARß.KAP.BET. HG.				
VERM.BET.G.				
NEIN	93	90.1	101	92.6
JÄ	23	19.8	8	7.3
GESAMT	116	100.0	109	100.0

	EINFLUSS. D. BELEGSC.		GESAMT	
	N	Σ	N	Σ
V 28				
V 16				
IST DAS VERM.BET.G.				
BEKANNT?				
JÄ, IM UEBERBLICK	92	75.6	89	84.7
JÄ, IN EINZELHEITEN	28	23.3	15	15.2
GESAMT	120	100.0	105	100.0

FORSCHUNGSGRUPPE MITTELSTÄNDISCHE UNTERNEHMEN
Prof. Dr. Heinz Rehkugler

Arbeitnehmer-Befragung

I. Fragen zur Person

1. Geschlecht

V1

<input type="checkbox"/>	weiblich
<input type="checkbox"/>	männlich

2. Alter

V2

<input type="checkbox"/>	bis 25 Jahre
<input type="checkbox"/>	26 - 35 Jahre
<input type="checkbox"/>	36 - 45 Jahre
<input type="checkbox"/>	über 45 Jahre

3. Höchster Schulabschluß

V3

<input type="checkbox"/>	Volks-/Hauptschule
<input type="checkbox"/>	Mittel-/Real-/Fachschule
<input type="checkbox"/>	Gymnasium/Fachoberschule
<input type="checkbox"/>	Hochschule/Fachhochschule

4. Beruf/Tätigkeit

V4

<input type="checkbox"/>	Auszubildender
<input type="checkbox"/>	Angestellter
<input type="checkbox"/>	Arbeiter

5. Wieviel Beschäftigte hat der Betrieb, in dem Sie arbeiten?

V5

<input type="checkbox"/>	unter 50
<input type="checkbox"/>	50 - 99
<input type="checkbox"/>	100 - 499
<input type="checkbox"/>	500 - 999
<input type="checkbox"/>	über 999

6. Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?

V6

<input type="checkbox"/>	ja
<input type="checkbox"/>	nein
<input type="checkbox"/>	keine Angabe

II. Fragen zur Vermögensbildung

7. Legen Sie Geld nach dem 624-Mark-Gesetz an? (Bitte nur 1 Antwortmöglichkeit ankreuzen)

- V7 ☐ ja, in Form von Kontensparen
☐ ja, in Form von Lebensversicherungen
☐ ja, in Form von Bausparverträgen
☐ ja, in Form von Wertpapieren
☐ nein

8. Ist Ihnen bekannt, daß man ab 1.1.1984 zusätzlich 312,-- DM pro Jahr vermögenswirksam sparen kann, wenn man dieses Geld in Form von Beteiligungswerten wie Aktien, stillen Beteiligungen, Investmentanteilen usw. anlegt? (Bitte nur 1 Antwortmöglichkeit ankreuzen)

- V8 ☐ ja, ich nutze es bereits
☐ ja, ich habe schon davon gehört
☐ ja, ich habe mich schon gründlich damit beschäftigt
☐ nein, es ist mir nicht bekannt
☐ nein, es interessiert mich nicht

9. Wären Sie grundsätzlich daran interessiert, einen Teil Ihrer Einkünfte Ihrem Arbeitgeber als Darlehen oder Beteiligung zur Verfügung zu stellen, wenn er Ihnen derartiges anbietet? (Bitte nur 1 Antwortmöglichkeit ankreuzen)

- V9 ☐ ja, in jedem Falle
☐ ja, wenn die Verzinsung günstig ausfällt
☐ ja, wenn damit ein Mitspracherecht am Unternehmen verbunden wäre
☐ ja, wenn die Verzinsung günstig ausfällt und mit der Beteiligung ein Mitspracherecht verbunden wäre
☐ nein, weil mir das Risiko zu hoch erscheint
☐ nein, weil ich mein Geld für andere Dinge dringender benötige
☐ nein, in keinem Falle

10. Wären Sie grundsätzlich daran interessiert, einen Teil Ihrer Einkünfte in fremden Unternehmen, Investmentfonds-Anteile oder Aktien einer Unternehmensbeteiligungsgesellschaft anzulegen, die ebenfalls mit einer Sparzulage gefördert werden? (Bitte nur 1 Antwortmöglichkeit ankreuzen)

- V10 ☐ ja, ich nutze es bereits
☐ darüber fühle ich mich zu wenig informiert
☐ grundsätzlich ja
☐ grundsätzlich nein

Literaturverzeichnis

- Adam, H. (1984): Betriebliche Vermögensbeteiligung - ein Irrweg? in: aus politik und zeitgeschichte B28/84, S. 15-25
- Albach, H. (1983): Zur Versorgung der deutschen Wirtschaft mit Risikokapital, ifm-materialien Nr. 9, Bonn 1983
- Albach, H. (1984): Welche Maßnahmen empfehlen sich, insbesondere im Gesellschafts- und Kapitalmarktrecht, um die Eigenkapitalausstattung der Unternehmen langfristig zu verbessern, ifm-materialien Nr. 21, Hamburg 1984
- Altehoefer, K. (1984): Das neue Vermögensbeteiligungsgesetz; in: DStZ 3/84, S. 61-72
- Amann, K. (1977): Auswirkungen einer Erfolgsbeteiligung der Belegschaft auf die Unternehmensfinanzierung, Frankfurt a.M. 1977
- Arndt, F.-J./Heidemann, F.J. (1983): Die betriebliche Beteiligung von Arbeitnehmern durch die Einführung eines Investivlohns. Gutachten des Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, Bonn-Bad Godesberg 1983
- Ball, H. (1986): Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, ein vorteilhaftes Finanzierungsinstrument; in: Schlotter, H.-G. (Hrsg.) (1986), S. 5-29
- Balzereit, B. (o.J.): Mitarbeiterbeteiligung, Wiesbaden o.J.
- Bangemann, M. (1985): Vortrag; in: Mühlbrandt, W. (Hrsg.) (1985), S. 10-17
- Bauer, A. (1986): Keine unüberbrückbaren Positionen; in: DNU 4/86, S. 7
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1980): Vermögenspolitik, Betriebliche Modelle für Arbeitnehmer in Bayern, München 1980
- Berkemeier, M. (1984): Fronde gegen die Fonds; in: Deutsches Allgemeines Sonntagsblatt v. 29.1.1984, S. 6
- Besters, H. (1985): Volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Aspekte der Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 1-16

- Beyer, H./Lezius, M. (1987); Materielle und immaterielle Mitarbeiterbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland; in: FitzRoy, F.R./Kraft, K. (Hrsg.) (1987), S. 25-60
- BFH (1983); Stille Beteiligung an einer GmbH, Urteil v. 21.6.1983; in: BB 1983, S. 1515-1516
- BGBI (1970 I); Neufassung des Gesetzes über Kapitalanlagegesellschaften (KAGG), Bonn 1970, S. 127-140
- BGBI (1983 I); Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligung (Vermögensbeteiligungsgesetz) vom 22. Dez. 1983, S. 1592-1597
- BGBI (1985 I); Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 vom 26.4.1985, S. 710-717
- BGBI (1986 I); Zweites Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligungen (Zweites Vermögensbeteiligungsgesetz) vom 19. Dez. 1986, S. 2595-2609
- BGBI (1986a I); Gesetz über Unternehmensbeteiligungsgesellschaften (UBGG) vom 17. Dez. 1986, S. 2488-2495
- Bierich, M. (1979); Mehr Wachstum durch Stärkung der Eigenkapitalausstattung und Ausbau der Vermögensbildung; in: ZfB 1979, S. 233-244
- Bitz, H. (1984); Begriff und steuerliche Folgen der Mitunternehmerschaft auf gesellschaftsrechtlicher und schuldrechtlicher Basis; in: DB 1984, S. 316-318
- Boettcher, E./Börner, D./Helmstädter, E./Schmitz, C.-H./Trippen, L./Zelz, L. (1985); Vermögenspolitik im sozialen Rechtsstaat, Tübingen 1985
- BR-Drucksache 304/83 (1983); Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligung (Vermögensbeteiligungsgesetz), Bonn 1983
- BR-Drucksache 516/84 (1984); Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Arbeitnehmerbeteiligungen am Produktivvermögen, Bonn 1984
- Breuel, B. (1985); Neue Beteiligungswege für den Mittelstand; in: Blick durch die Wirtschaft vom 10.1.85, S. 4

- Bruggemann, A./Großkurth, P./Ulrich, E. (1975); Arbeitszufriedenheit, Bern/Stuttgart/Wien 1975
- Brunswig, R. (1977); Die Beeinflussung der Kreditwürdigkeit eines Unternehmens durch die Beteiligung der Mitarbeiter; in: Schneider, H.J. (Hrsg.) (1977), S. 321-333
- BStBl (1975 II); BFH-Urteil I R 174/73 vom 30.7.1975; in: BStBl 1975 II, S. 818-820
- BSV:Bank (Hrsg.) (1987); Arbeitnehmer lehnen einseitige Streichung der Spargulage ab, Frankfurt a.M. 1987
- BSV:Bank (Hrsg.) (1987a); Argumentesammlung zur Infratest-Umfrage, Frankfurt a.M. 1987
- BT-Drucksache 9/2400 (1983); Jahreswirtschaftsbericht 1983 der Bundesregierung, Bonn 1983
- BT-Drucksache 10/4747 (1986); Antrag der Abgeordneten Huonker, Jung u.a. und der Fraktion der SPD, Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen, Bonn 1986
- Buchner, R. (1985); Das Irrelevanztheorem der optimalen Verschuldung im Rahmen des Capital Asset Pricing Model; in: WiSt 10/85, S. 513-516
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1983); Kapitalbeteiligung in Arbeitnehmerhand, Bonn 1983
- Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1986); Fragen und Antworten - Erklärende Hinweise zum Zweiten Vermögensbeteiligungsgesetz, Bonn 1986
- Bundesminister für Finanzen (Hrsg.) (1984); Anwendung des Vierten Vermögensbildungsgesetzes, Schreiben vom 23.7.1984-IV B6 - S 2430-62/84; in: Beilage 13/1984 zum BB 23/1984, S. 1-18
- Bundesminister für Finanzen (Hrsg.) (1984a); Steuerbegünstigte Überlassung von Vermögensbeteiligungen an Arbeitnehmer, Schreiben vom 23.7.1984 - IV B6 - S 2342-40/84; in: BB 1984, S. 1409-1411
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände/Bundesverband der Deutschen Industrie (Hrsg.) (1983); Gemeinsame Stellungnahme zum "Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligung" für den Ausschuss

für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages (BT-Drucksache 10/337), Köln, im November 1983

Cable, J./FitzRoy, F. (1981); Kooperation und Produktivität: Einige Ergebnisse aus der Bundesrepublik Deutschland; in: Lezius, M. (Hrsg.) (1981), S. 61-87

Clesius, U. (1985); Der Genußschein als Instrument zur Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung bei Aktiengesellschaften, Spardorf 1985

Coböken, U./Hennemann, U. (1983); Vermögensbildungslexikon, Bonn 1983

Code des sociétés (Petits Codes Dalloz) (1982); 5. Aufl. Paris 1982. Hierin sind die meisten gesellschaftsrechtlichen Vorschriften zusammengestellt (vgl. Overrath, H.-P. (1983), S. 376, Anmerkung 1)

DAG (Hrsg.) (1977); Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen, Hamburg 1977

DAG (Hrsg.) (1983); Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital, hier: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligungen, Informationen des Bundesvorstandes 5/83, Hamburg 1983

DAG (Hrsg.) (1984); Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligungen (Vermögensbeteiligungsgesetz), hier: Zweite Stufe des Gesetzes, Informationen des Bundesvorstandes Nr. 1/84, Hamburg 1984

DAG (Hrsg.) (1984a); Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligung (Vermögensbeteiligungsgesetz), Informationen des Bundesvorstandes 5/84, Hamburg 1984

DAG (Hrsg.) (1985); Stellungnahme der DAG zum Gesetzentwurf des Bundesrates "Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Arbeitnehmerbeteiligungen am Produktivvermögen" (BR-Drucksache 229/85 - Beschluß vom 5.7.1985), Hamburg 1985

DAG (Hrsg.) (1986); Zweite Stufe des Vermögensbeteiligungsgesetzes keine Weichenstellung für einen "tarifpolitischen Durchbruch"/Anhörung in Bonn, Hamburg 1986

DAG (Hrsg.) (1986a); DAG mahnt zweite Vermögensbildungsstufe an, Hamburg, den 27.1.1986

DGB (Hrsg.) (1972); Protokoll, 9. Ordentlicher Bundeskongreß Berlin, 25. bis 30. Juni 1972, als Manuskript gedruckt, Berlin 1972

DGB (Hrsg.) (1983); Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligungen, Düsseldorf 1983

DGB (Hrsg.) (1986); Die "Zweite Stufe" der Vermögenspolitik aus der Sicht des DGB, Informationen zur Wirtschafts- und Umweltpolitik 14/1986, Düsseldorf 1986

DGB (Hrsg.) (1986a); DGB kritisiert Bonner Vermögenspolitik, Nachrichtendienst (ND) 313, Düsseldorf 1986

DGB (Hrsg.) (1986b); DGB-Bundesvorstand: "Zweite Stufe" der Vermögenspolitik bringt keine Fortschritte, Nachrichtendienst (ND) 455, Düsseldorf 1986

DGB (Hrsg.) (1987); DGB lehnt Abschaffung der Förderung des Konten- und Versicherungssparens ab, Nachrichtendienst (ND) 66, Düsseldorf 1987

Dobroschke, E. (1978); Steuerliche und betriebswirtschaftliche Aspekte der Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern; in: DB 32/78, S. 1507-1514

Drechsler, W. (1981); Genuß-Scheine - ein neues Instrument für Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern; in: Kreditwesen 1981, S. 347-352

Drechsler, W. (1982); Mögliche Rechtsformen der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung; in: Lezius, M. (Hrsg.) (1982), S. 24-34

Drechsler, W. (1983); Genuß-Scheine - Kapitalbeteiligung ohne Mitsprache? in: Personalwirtschaft 3/83, S. 94-100

Drechsler, W. (1983a); Das neue Gesetz wie läßt es sich nützen? Hinweis für die Praxis-Möglichkeiten des Mitarbeiters und des Unternehmers; in: DNU 4/83, S. 8-9

Drechsler, W. (1983b); Das neue Gesetz - ein richtiger Schritt; in: DNU 3/1983, S. 8-9

- Drechsler, W. (1987); Vermögenspolitik: Der nächste Schritt, ein Gesetz zur Beteiligung von Arbeitnehmern am Grund- und Produktivvermögen; in: DNU 2/87, S. 7-8
- Drechsler, W./Wansleben, M. (1986); Mitarbeiter-Beteiligung in Unternehmen, Frankfurt a.M. 1986
- Faltlhauser, K. (1983); Betriebliche Vermögensbildung: Entscheidender Schritt nach vorn; in: Personal 6/1983, S. 240-241
- Faltlhauser, K. (1984); Das Vermögensbeteiligungsgesetz: Eine Chance für vorausdenkende Unternehmen; in: Personal 1/1984, S. 2-3
- Faltlhauser, K. (1987); Anmerkungen zur Zweiten Stufe aus der Sicht der CDU/CSU-Bundestagsfraktion; in: DNU 1/87, S. 4-6
- FitzRoy, F.R./Kraft, K. (1984); Mitarbeiterbeteiligung bei deutschen Industrieaktiengesellschaften, Ein Kommentar; in: ZfB 1984, S. 79-83
- FitzRoy, F.R./Kraft, K. (Hrsg.) (1987); Mitarbeiter-Beteiligung und Mitbestimmung im Unternehmen, Berlin/New York 1987
- Friedler-Winter, R. (1985); Flexibilisierung als neue Basis; in: Blick durch die Wirtschaft v. 9.12.85, S. 1
- Fritsch, U. (1981); Die Eigenkapitallücke in der Bundesrepublik, Köln 1981
- Gaugler, E. (1985); Die Beteiligung der Arbeitnehmer aus betriebswirtschaftlicher Sicht; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 49-68
- Gaugler, E. (1987); Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg; in: FitzRoy, F.R./Kraft, K. (Hrsg.) (1987), S. 11-24
- Gaugler, E./Groos, W.H./Weber, B. (1983); Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in Baden-Württemberg. Eine Erhebung über praktizierte Vermögensbeteiligungsmodelle, Spardorf 1983
- Gaugler, E./Schneider, H.J. (1977); Auswirkungen der Mitarbeiterkapitalbeteiligung auf Liquidität und Kapitalstruktur; in: Der Betriebswirt 4/1977, S. 125-127

- Geiger, H. (1985); Arbeitnehmerbeteiligung aus der Sicht der Kreditwirtschaft; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 171-180
- Geiger, W. (1986); Mitarbeiterbeteiligung - Ein Instrument der staatlichen Vermögensbildung; in: Schlotter, H.-G. (Hrsg.) (1986), S. 42-49
- Gesamttextil (Hrsg.) (1985); Mitarbeiterbeteiligung, Ja oder nein? Frankfurt a.M. 1985
- Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Hrsg.) (1985); Statement für die Veranstaltung zur Vermögenspolitik des Bezirksverbandes Nordwürttemberg der CDU am 14. Dez. 1985 in Stuttgart, o.O. o.J.
- Giloy, J. (1983); Zur Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer; in: BB 1983, S. 1463-1466
- Giloy, J. (1983a); Gewinn- und Vermögensbeteiligung der Arbeitnehmer in steuerlicher Sicht; in: BB 6/83, S. 365-370
- Groh, M. (1982); Die Kriterien der Mitunternehmerschaft; in: BB 1982, S. 1229-1234
- Guski, H.-G. (1975); Vermögensbildung, Bilanz und Perspektiven, Köln 1975
- Guski, H.-G. (1984); Vermögenspolitik auf neuem Kurs, Köln 1984
- Guski, H.-G. (1984a); Wer Kapital hält, ist besser motiviert; in: Der Arbeitgeber 1/84, S. 24-25
- Guski, H.-G. (1987); Mehr Produktivvermögen in Arbeitnehmerhand; in: Der Arbeitgeber 1/87, S. 30-31
- Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1977); Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, eine Bestandsaufnahme, Köln 1977
- Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1983); Betriebliche Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Teil 2: Ergebnisse, Erfahrungen und Auswirkungen in der Praxis, Köln 1983
- Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1984); Betriebliche Vermögensbeteiligung - ein Ausweg? in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 28/84, S. 3-14

- Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986); Zwölfmal mehr Kapital - Vermögenspolitische Fibel für den Betrieb, Köln 1986
- Guski, H.-G./Schneider, H.J. (1986a); Betriebliche Vermögensbeteiligung, Bestandsaufnahme 1986, Köln 1986
- Gutenberg, E. (1980); Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, 3. Band, Die Finanzen, 8. Auflage, Berlin u.a. 1980
- Haas, G. (1982); Mitunternehmer durch Genußrechte; in: BB 1982, S. 1537-1539
- Halbe, P. (1986); Die neuen Unternehmen - Wie aus Mitarbeitern Mitunternehmer werden, Freiburg i.Br. 1986
- Heeg, F.J./Neuroth, D. (1985); Betriebliche Partnerschaft durch Arbeitnehmerbeteiligung; in: WiSt 8/85, S. 389-395
- Heidrich, G./Baumdicker, G. (1985); Vermögensbildung leicht gemacht, 3. Auflage, Freiburg im Breisgau 1985
- Heinen, E. (1976); Grundlagen betriebswirtschaftlicher Entscheidungen - Das Zielsystem der Unternehmung, 3. Auflage, Wiesbaden 1976
- Heinrich, A. (1985); Arbeitszeitregelung auf der Waagschale; in: DNU 3/85, S. 22
- Held, T. (1982); Mitarbeiterbeteiligung bei deutschen Industrieaktiengesellschaften; in: ZfB 1982, S. 735-753
- Held, T. (1984); Mitarbeiterbeteiligung bei deutschen Industrieaktiengesellschaften, Eine Entgegnung auf die Stellungnahme von FitzRoy und Kraft; in: ZfB 1984, S. 84-88
- Hesse, W.-E./Lezius, M./Weger, H.-D. (1986); Vorwort der Herausgeber; in: Niedersächsische Landesregierung/Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP)/Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (1986), S. 5-6
- Hirche, W. (1987); Zur Zweiten Stufe der Vermögenspolitik; in: DNU 1/87, S. 7
- Höhnen, W. (1986); "Zweite Stufe" der Produktivvermögensbeteiligung bringt keine Fortschritte; in: Die Quelle 4/86, S. 210-212

- Höhnert, W. (1986a); Keine Fortschritte durch Zweites Vermögensbeteiligungsgesetz; in: Die Quelle 12/86, S. 655-656
- Höhnert, W. (1986b); Vermögenspolitik und Arbeitnehmerinteressen - Anmerkungen zur Zweiten Stufe aus der Sicht des DGB -; in: Der Langfristige Kredit 1986, S. 707-709
- Hoyningen-Huene (von), G. (1985); Das neue Beschäftigungsförderungsgesetz 1985; in: Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 31/85, S. 1801-1807
- Industriegewerkschaft Metall (Hrsg.) (1985); Tarifverträge Bayerischer Metallindustrie, gewerbliche Arbeitnehmer - Manteltarifvertrag vom 1.12.73 in der Fassung vom 3.7.84, Stand 1.4.85
- Industriekreditbank AG, Deutsche Industriebank (Hrsg.) (1983); Eigenkapitalfinanzierung, Düsseldorf 1983
- Jürgensen, H. (1984); Unternehmer-Renaissance in Amerika; in: FAZ vom 11.4.1984, S. 13
- Kähler, W.-M. (1984); Einführung in das Datenanalysesystem SPSS, Braunschweig 1984
- Kähler, W.-M./Schulte, W. (1987); SAS für Anfänger, Braunschweig 1987
- Kaiser, F.-J./Steuer, E. (1982); Rollenspiel: Mitarbeiterbeteiligung, Köln 1982
- Kilian, H. (1978); Betriebliche Kapitalbeteiligungsmodelle, Wiesbaden 1978
- Kimmig, K.-H. (1978); die Industriereform in Peru, Meisenheim am Glan 1978
- Klaus, H.E. (1984); Individuelle betriebliche Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer, Nürnberg 1984
- Klein, H.-W./Braun, A. (1986); Möglichkeiten der betrieblichen Vermögensbildung; in: BB 11/1986, S. 673-678
- Kleps, K. (1982); Lohnpolitische Konzeptionen und Vermögensbildung, Baden-Baden 1982
- Klötzl, G. (1987); Geben und Nehmen; in: BWI 2/87, S. 34-38
- Knepper, K.H. (1985); Die Belegschaftsaktie in Theorie und Praxis; in: ZGR 1985, S. 419-443

Knobloch, J.P. (1985); Betriebliche Partnerschaft - ein wesentliches betriebliches Kulturelement; in: Personalwirtschaft 3/85, S. 76-81

Knoppe, H. (1966); Der Genußschein, seine wirtschaftliche und steuerliche Bedeutung; in: BB 1966, S. 281-284

Konitzer, U. (1985); Brief an den Bundesminister der Finanzen, betreff: Referentenentwurf eines Gesetzes über Unternehmensbeteiligungsgesellschaften (UBGG), Hamburg, 11. März 1985

Konitzer, U. (1986); Stellungnahme der DAG zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Zweites Vermögensbeteiligungsgesetz), zum Gesetzentwurf des Bundesrates (Entwurf eines Gesetzes zur Förderung von Arbeitnehmerbeteiligungen am Produktivvermögen), zum Antrag der Abgeordneten Huonker, Jung (Düsseldorf), Kirscher ... und der Fraktion der SPD (Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen), Hamburg 1986

Konitzer, U. (1986a); Stellungnahme der DAG zum Entwurf eines Börsenzulassungsgesetzes, eines Gesetzes über Unternehmensbeteiligungsgesellschaften und eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für institutionelle Anleger, Hamburg 1986

Krauter, H.-J. (1985); Die betriebliche Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer - eine kreislauf- und nutzentheoretische Analyse -, Spardorf 1985

Krelle, W./Schunck, J./Siebke, J. (1968); Überbetriebliche Ertragsbeteiligung der Arbeitnehmer, Tübingen 1968

Kühn, A. (1986); Wie Unternehmen Steuern sparen können; in: Wirtschaft in Bremen 12/86, S. 37-48

Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985); Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivvermögen, ZfbF Sonderheft 19/85, Düsseldorf 1985

Leland, H.E./Pyle, D.H. (1977); Informational Asymmetries, Financial Structure and Financial Intermediation; in: The Journal of Finance 1977, S. 371-387

Lezius, M. (1977); Das Konzept der betrieblichen Partnerschaft; in: Schneider, H.J. (Hrsg.) (1977), S. 24-42

Lezius, M. (Hrsg.) (1981); Vermögenspolitik bei Nullwachstum, Frankfurt a.M. 1981

Lezius, M. (Hrsg.) (1982); Eigenkapitalbildung durch Mitarbeiterbeteiligung, Spardorf 1982

- Lezius, M. (1985); Sechs Jahre bei der Firma sparen; in: mm 4/85, S. 146-155
- List, St. (1985); Arbeitnehmerbeteiligung bei Personengesellschaften, eine theoretische Analyse der steuerlichen Probleme, Spardorf 1985
- Loderer, E. (1974); Qualität des Lebens statt Vermögenspolitik; in: Pitz, K.H. (Hrsg.) (1974), S. 9-24
- Lutter, M. (1985); Die zieladäquate Umsetzung des 4. Vermögensbildungsgesetzes in der Praxis; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 85-110
- Marr, R./Stitzel, M. (1979); Personalwirtschaft - Ein konfliktorientierter Ansatz, München 1979
- Mierheim, H./Wicke, L. (1978); Die personelle Vermögensbeteiligung in der Bundesrepublik Deutschland, Tübingen 1978
- Molitor, B. (1985); Vermögenspolitik im Dienst der Risikokapitalbildung; in: BFuP 5/85, S. 393-402
- Mühlbrandt, W. (Hrsg.) (1985); Partnerschaft: Widrige Winde 1984/85, Eine Dokumentation der AGP, Höchstädt o.J.
- Mühlbrandt, W. (1986); Berthold Keller - Pragmatiker oder Gratwanderer? Textilgewerkschaft für moderne Politik - Aufgeschlossen für Beteiligungen, aber ...; in: DNU 4/86, S. 4-6
- Müller-Vogg, H. (1984); Der vermögenspolitische Durchbruch liegt im Einkommensteuerrecht; in: FAZ v. 17.1.84, S. 12
- Müller-Vogg, H. (1984a); Volksaktien-Ausgabe bei der VEBA mißglückt. Ganze 40.000 Aktionäre - Aber Vorteile durch § 19a des Einkommensteuergesetzes; in: DNU 2/84, S. 12
- Müller-Vogg, H. (1984b); Eine neue Chance für Vermögenspolitik; in: FAZ v. 26.3.1984, S. 13
- Müller-Vogg, H. (1985); USA "Weltmeister" bei Beteiligungen; in: DNU 3/85, S. 25-26
- Müller-Vogg, H./Schneider, H.J. (1985); Mitarbeiter-Beteiligung in der Praxis, Spardorf 1985
- Niedersächsische Landesregierung/Arbeitsgemeinschaft zur Förderung der Partnerschaft in der Wirtschaft (AGP) /Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (1986); Produktivver-

mögen in Arbeitnehmerhand - zweite Stufe, Ergebnisse eines Kongresses, Gütersloh 1986

Niewiarra, M. (1984); Risikokapitalbeschaffung durch Mitarbeiterbeteiligung; in: BB 26/1984, S. 1652-1653

Oberhauser, A. (1978); Investivlohn und investive Gewinnbeteiligung in verteilungs- und stabilitätspolitischer Sicht; in: WiSt 2/78, S. 60-65

Oberhauser, A. (1981); Investivlohn versus betriebliche investive Gewinnbeteiligung; in: Lezius, M. (Hrsg.) (1981), S. 29-40

o.V. (1983a); Amerika ist das Musterland der Arbeitnehmerbeteiligung; in: Handelsblatt vom 21.6.1983, S. 4

o.V. (1984); Bonner Puzzlespiele; in: Wirtschaftswoche 20/84, S. 70-86

o.V. (1984d); Halten Sie das Geld der Belegschaft in der Firma; in: impulse 2/84, S. 123-128

o.V. (1984e); Neue Arbeitsmoral; in: Wirtschaftswoche Nr. 16 vom 13.4.1984, S. 37-38

o.V. (1987); Ein Schatten über der Vermögensbildung; in: FAZ vom 19. Mai 1987, S. 19

o.V. (1987e); Schweden: Arbeitnehmer-Fonds bleiben umstritten; in: Kölner Stadtanzeiger, zitiert nach: DNU 3/87, S. 25

Overrath, H.-P. (1983); Belegschafts-Gratisaktien in Frankreich - Bericht über das Gesetz vom 24. Oktober 1980 -; in: ZGR 1983, S. 376-394

Pack, L./Börner, D. (Hrsg.) (1984); Betriebswirtschaftliche Entscheidungen bei Stagnation, Festschrift zum 65. Geburtstag von E. Heinen, Wiesbaden 1984

Pitz, K.-H. (Hrsg.) (1984); Das Nein zur Vermögenspolitik, Reinbek bei Hamburg 1974

Pohl, H.-J./Rehkugler, H. (Hrsg.) (1985); Flexibilität mittelständischer Unternehmen, Bremen 1985

Pohl, H.-J./Rehkugler, H. (1986); Mittelständische Unternehmen - durch qualifiziertes Management zum Erfolg, Bremen 1986

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (1984); Beschäftigungsförderungsgesetz zur Schaffung neuer Arbeitsplätze; in: Bulletin 96/1984, S. 849-852

- Pulte, P. (1985); Betriebliche Vermögensbeteiligung, Köln 1985
- Raettig, L. (1969); Qualitäten und Bestimmungsfaktoren der Finanzierung mit Eigenkapital, Diss., Hamburg 1969
- Rehkugler, H. (1984); Finanzielle Flexibilität durch Lohnverzicht? in: Pack, L./Börner, D. (Hrsg.) (1984), S. 127-144
- Rehkugler, H. (1985); Finanzielle Flexibilität als Schwachstelle mittelständischer Unternehmen? in: Pohl, H.-J./Rehkugler, H. (Hrsg.) (1985), S.69-121
- Rehkugler, H./Kaminski, R./Kairies, K. (1987); Neue Wege zu mehr Eigenkapital, Bonn und Bremen 1987
- Rehkugler, H./Schindel, V. (1984); Finanzierung, 2. Auflage, München 1984
- Rehn, G. (1983); Kapitalfonds von Arbeitnehmern in Schweden; in: WSI Mitteilungen 1983, S. 422-431
- Reul, J. (1986); Erfahrungen mit gesellschafts- und kapitalmarktrechtlichen Maßnahmen zur Verbesserung der Eigenkapitalausstattung der Unternehmen in Frankreich; in: ZGR 1986, S. 70-105
- Reuter, D. (1984 a); Verbesserung der Risikokapitalausstattung der Unternehmen durch Mitarbeiterbeteiligung; in: NJW 34/1984, S. 1849-1857
- Röhm, E.H. (1983); Mitbestimmung und Beteiligung der Arbeitnehmer in Peru; in: ZGR 1983, S. 395-431
- Roemheld, B. (1986); Flexibilisierung des Arbeitsrechts; in: WiSt 1/1986, S. 50-52
- Rösner, H.J. (1984); Chancen und Risiken des Vermögensbeteiligungsgesetzes; in: Wirtschaftsdienst 3/1984, S. 132-139
- Rosen, C. (1987); Wandel der industriellen Beziehungen; in: DNU 2/87, S. 24-27
- Ross, St.A. (1977); The Determination of Financial Structure: The Incentive-Signalling Approach; in: The Bell Journal of Economics 1977, S. 23-39
- Runzheimer, B. (1981); Cash Flow als Kennzahl in der Jahresabschlußanalyse; in: NB 4/81, S. 195-202
- Sabellek, K.-H. (1987); Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung. Hierbei handelt es sich um einen von der Industrie-

gewerkschaft Bergbau und Energie an mich gerichteten Brief, der bei mir eingesehen werden kann, Bochum, 31. März 1987

Schäfer, C. (1981); Betriebliche Mitarbeiter-Beteiligung aus der Sicht der Gewerkschaften; in: Lezius, M. (Hrsg.) (1981), S. 41-56

Schäfer, C. (1982); Betriebliche Beteiligungen schaden den Arbeitnehmern (Auch Arbeitnehmer-Darlehen nutzen ihnen nicht); in: WSI-Mitteilungen 1982, S. 709-717

Schäfer, C. (1983); Ist Vermögensbildung nur Vermögenseinbildung? - Zur Brauchbarkeit von Vermögenspolitik als gewerkschaftspolitisches Instrument -; in: WSI-Mitteilungen 1983, S. 443-453

Schäfer, C. (1985); Vortrag; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 30-35

Schanz, G. (1983); Immaterielle Mitarbeiterbeteiligung - Ergebnisse einer Erhebung; in: Personalwirtschaft 12/83, S. 426-430

Schanz, G. (1985); Mitarbeiterbeteiligung, München 1985

Schanz, G. (1985a); Befunde zur Praxis der Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 69-81

Schanz, G. (1986); Neue Technik - neue Arbeitsmoral - neue Beteiligungsmodelle? in: Schlotter, H.-G. (Hrsg.) (1986), S. 30-41

Schanz, G. (1987); Mitarbeiterbeteiligung vor dem Durchbruch? Anmerkungen zur voraussichtlichen Entwicklung der Kooperationsbeziehungen in der Wirtschaft; in: FitzRoy, F.R./Kraft, K. (Hrsg.) (1987), S. 61-82

Schanz, G./Riekhof, H.-Chr. (1984); Mitarbeiter-Kapitalbeteiligung in der Wirtschaft Niedersachsens, Spardorf 1984

Scharf, D. (1981); Eigenkapitalbeteiligung der Arbeitnehmer über eine Gewinnbeteiligung, Frankfurt a.M. 1981

Schlotter, H.-G. (Hrsg.) (1986); Modelle und Perspektiven der Mitarbeiterbeteiligung, Krefeld 1986

Schmidt, R.H. (1981a); Grundformen der Finanzierung - Eine Anwendung des neo-institutionalistischen Ansatzes der Finanzierungstheorie; in: Kredit und Kapital 2/81, S. 186-221

- Schmidt, R.H. (1983); Grundzüge der Investitions- und Finanzierungstheorie, Wiesbaden 1983
- Schmidt, R.H. (1985); Venture-Capital aus der Sicht der Finanzierungstheorie; in: BFuP 5/85, S. 421-437
- Schneider, D. (1985); Steuerliche Folgen des Vermögensbeteiligungsgesetzes; in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 153-168
- Schneider, H.J. (Hrsg.) (1977); Handbuch der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, Köln 1977
- Schneider, H.J. (1977a); Finanzwirtschaftliche Auswirkungen einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter; in: Schneider, H.J. (Hrsg.) (1977); S. 300-320
- Schneider, H.J. (1984); Das neue Vermögensbeteiligungsgesetz: Anwendungshinweise für die betriebliche Praxis; in: Personal 1/84, S. 9-14
- Schneider, H.J./Juntermanns, H.-J. (1985); Hat sich das Beteiligungsgesetz bewährt? in: DNU 3/85, S. 12-13
- Schneider, H.J./Zander, E. (1985); Erfolgs- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter in Klein- und Mittelbetrieben, 2. Auflage, Freiburg i.Br. 1985
- Schröder, J. (1977); Gesellschaftsrechtliche Möglichkeiten einer Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter; in: Schneider, H.J. (Hrsg.) (1977), S. 124-143
- Schröder, J. (1977a); Mitarbeiterdarlehen und Mitarbeiterschuldverschreibungen; in: Schneider, H.J. (Hrsg.) (1977), S. 168-176
- Schröder, M. (1985); Chancen und Risiken des Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer durch Kapitalbeteiligung, Spardorf 1985
- Schultz, R. (1987); Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer (Vermögensbildung), München 1987
- Sonthheimer, J. (1984); Die steuerliche Behandlung von Genußrechten; in: Beilage 19/1984 zum BB 30/1984, S. 1-8
- Spremann, K. (1985); Finanzierung, München Wien 1985
- Stehle, H. (1985); Mitarbeiterbeteiligung - ein Mittel zur Leistungssteigerung und Unternehmensfinanzierung, Stuttgart 1985

- Steinberg, A. (1985); BMW "mit besonderem Pfiff" - Das Münchener Modell - Sechsjährige Sperrfrist; in: DNU 1985, S. 20
- Steinle, R. (1985); Die Beteiligung der Mitarbeiter am arbeitgebenden Unternehmen, Frankfurt a.M. 1985
- Steinmann, H./Heinrich, M./Müller, H. (1981); Individuelle Kapitalbeteiligung der Arbeitnehmer - ökonomische und verhaltenswissenschaftliche Aspekte des Porst-Modells; in: Lezius, M. (Hrsg.) (1981), S. 89-108
- Steinmann, H./Müller, H./Klaus, H. (1982); Arbeitnehmerbeteiligungsmodelle; in: Die Betriebswirtschaft 42/1982, S. 117-134
- Strack, H.-Chr. (1984); Die Beteiligung von Mitarbeitern an Gewinn und Kapital, Frankfurt a.M., Bern, New York 1984
- Stüwe, H. (1987); Die dritte Stufe ist beschlossene Sache, Regierungsparteien legen Reform der Vermögensbildung im Koalitionsvertrag fest; in: DNU 2/87, S. 6
- Sturm, N. (1985); Das Unvermögen der Vermögenspolitiker; in: SZ v. 14./15.12.1985, S. 33
- Sturm, N. (1987); Der Staat gibt die Hälfte dazu; in: SZ v. 3./4.1.1987, S. 32
- Süchting, J. (1985); Arbeitnehmerbeteiligung aus der Sicht der Kreditwirtschaft, in: Laßmann, G./Schwark, E. (Hrsg.) (1985), S. 181-191
- Swoboda, P./Zechner, J. (1985); Unternehmensbesteuerung und Risikokapitalbildung; in: BFuP 1985, S. 403-420
- Uhlmann, R. (1986); 2. Stufe - noch in dieser Periode, aber viele Bedenken und Einwände - Tarifpartner skeptisch; in: DNU 3/86, S. 8
- Veit, K.-R. (1983); Probleme einer betrieblichen Ergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer; in: DB 1/1983, S. 1-6
- Vogt, W. (1984); Mitarbeiterbeteiligung - gerade jetzt! in: Personal 1/84, S. 6-8
- Vogt, W. (1985); Die zweite Stufe ist noch im Bau; in: Handelsblatt v. 9.4.85, S. 3
- Vollmer, L. (1983); Der Genußschein - ein Instrument für mittelständische Unternehmen zur Eigenkapitalbeschaffung an der Börse; in: ZGR 1983, S. 445-475

Wansleben, M. (1986); Mitarbeiter-Beteiligung in Unternehmen; in: Maschinenbau-Nachrichten 8/86, S. 5-12

Weber, M. (1984); Sanierung durch Arbeitnehmer, Nürnberg 1984

Weyer, H. (1978); Die Gewinn- und Kapitalbeteiligung der Mitarbeiter, München 1978

Winterfeld, J.W. (1983); Genußscheine - zivilrechtliche und steuerliche Aspekte; in: Sparkasse 1983, S. 328-332

Wiswede, G. (1980); Motivation und Arbeitsverhalten, München/Basel 1980

Wöhe, G. (1983); Die Steuern des Unternehmens, 5. Auflage, München 1983